

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**  
**Convenção Colectiva de Trabalho n.º 17/2008 de 31 de Março de 2008**

**AE entre a Sociedade Açoreana de Sabões, S.A e os Sindicatos Representativos dos Seus Trabalhadores – Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alterações acordadas em reunião de 25 de Janeiro de 2008 ao Clausulado do Acordo de Empresa em vigor na Sociedade Açoreana de Sabões publicado no *Jornal Oficial*, n.º 6, IV Série, de 24 de Junho de 2004 e alterado pelas publicações no *Jornal Oficial*, n.º 11, IV Série, de 19 de Abril de 2007.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

Os pontos 1., 2., e 4. mantém a mesma redacção.

3 - O valor de cada diuturnidade é fixado para 2008 em 3,09€, para 2009 em 3,18€, para 2010 em 3,28€ liquidando-se a cada trabalhador, mensalmente, a importância a que tiver direito em conformidade com o critério estabelecido.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

O ponto 2. mantém a mesma redacção.

1 - A todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, será atribuído um subsídio de alimentação, para 2008 de 3,60€, para 2009 de 3,71€, para 2010 de 3,82€, que será pago mensalmente e conjuntamente com a retribuição mensal.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior, para 2008, em 45%, para 2009, em 40%, para 2010, em 35%, á retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

### Tabela Salarial

Níveis	Remunerações 2008	Remunerações 2009	Remunerações 2010
3	879,92	906,32	933,51
4	754,34	776,97	800,28
5	717,76	739,29	761,47
6	709,85	731,15	753,08
7	647,66	667,09	687,10
8	643,39	662,69	682,57
9	619,62	638,21	657,36
10	599,52	617,51	636,04
11	551,96	568,52	585,58
12	532,90	551,55	570,85
13	516,04	534,10	552,79
14	493,08	510,34	528,20
15	458,17	474,21	490,81
16 + 18 anos	447,30	SM Regional	SM Regional
17 anos	366,79	82% SMR	82% SMR
18 anos	357,84	80% SMR	80% SMR

Este Acordo de Empresa abrange 48 trabalhadores

Pela Sociedade Açoreana de Sabões, S.A., *Eng. José Manuel Almeida Braz e Eng. Francisco Guilherme Soares Mota Amaral*, mandatários. Pelo SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares da Região Autónoma dos Açores, *José António Benevides Reis e Pedro Rui Sousa Vasconcelos*, secretários executivos e *Guilherme Manuel Pires Amaral*, delegado sindical. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *Gualberto do Couto Rodrigues*, presidente da direcção e *Vítor Luís Costa Pires*, delegado sindical. Pelo Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *António José Costa Furtado*, mandatário. Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, *José Francisco Melo Pereira*, mandatário.

## **Texto Consolidado**

### **AE celebrado entre a Sociedade Açoreana de Sabões, S.A. e os Sindicatos Representativos dos seus Trabalhadores.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Âmbito e Vigência**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

Este Acordo de Empresa (A.E.) obriga, por um lado, a Sociedade Açoreana de Sabões, S.A., e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos Sindicatos Outorgantes; SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares da Região Autónoma dos Açores, Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços das Ilhas de São Miguel e Santa Maria e o SIESI – Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e processo de revisão**

- 1 - O presente A.E. entrará em vigor após a sua publicação no *Jornal Oficial* da Região.
- 2 - O AE será válido por um período de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por igual período de tempo desde que não seja denunciado por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias, em relação ao termo do respectivo período de vigência.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Admissão e carreira profissional**

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Condições gerais de admissão**

- 1 - O preenchimento de vagas na Empresa far-se-á de acordo com as condições constantes desta cláusula.
- 2 - No preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho será dada preferência aos trabalhadores da Empresa.
- 3 - A empresa poderá recorrer a recrutamento externo se o fundamentar na falta de trabalhadores com os requisitos e condições para o desempenho da função.
- 4 - A admissão do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a Empresa, outro para o trabalhador.
- 5 - No acto de admissão deverão ser entregues ao trabalhador os regulamentos em vigor na Empresa.

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental**

- 1 - A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental nos primeiros noventa dias, salvo nos contratos a termo em que este período é fixado na Lei, durante os quais

qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **Readmissão**

1 - A Empresa poderá readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros.

2 - A readmissão para a mesma categoria ou classe profissional não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Substituição em caso de impedimento prolongado**

1 - Em caso de substituição, a retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este AE para a categoria ou classe profissional do trabalhador substituído, excepto nos casos em que se trate de trabalhador em fase de aprendizagem ou em período experimental.

2 - Ao contrato previsto neste cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 3.<sup>a</sup>.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Categorias e classes profissionais**

1 - Para o efeito do disposto neste A.E., entende-se por:

a) Categoria Profissional – A designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na Empresa e das tarefas a ele inerentes;

b) Classe Profissional – A classificação do trabalhador dentro da sua categoria profissional.

2 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo serão classificados segundo o predomínio das suas funções, aptidões profissionais e dedicação ao serviço, nas categorias e condições constantes do Anexo IV.

3 - A pedido do Sindicato respectivo, dos trabalhadores interessados ou da Empresa, poderá a Comissão Paritária constituída nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup>, criar novas categorias ou classes profissionais, as quais farão parte integrante do presente A.E., após publicação no *Jornal Oficial* da Região.

4 - A deliberação da Comissão Paritária que criar nova categoria ou classe profissional deverá obrigatoriamente determinar a respectiva remuneração mensal mínima.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Promoção ou acesso**

1 - Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponde um grau de retribuição mais elevado.

2 - Será promovido à classe superior da mesma categoria profissional o oficial que tiver completado cinco anos de serviço na classe respectiva, excepto para os fogueiros que se regulam pelo Decreto-Lei n.º 49.989 e condições específicas deste A.E.

3 - Para efeitos do número anterior, apenas serão consideradas as seguintes Categorias Profissionais: Serralheiros, Torneiros, Electricistas, Pintores, Carpinteiros e Pedreiros.

4 - A Empresa poderá proceder a promoções antecipadas, tendo em conta a competência e zelo profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador.

5 - O Estatuto de Aprendizagem vai regulado no Anexo II deste A.E. que é regulado pelo aludido Decreto-Lei n.º 49.989 e condições específicas deste A.E.

#### Cláusula 9.ª

### **Mudança de categoria profissional**

1 - Os trabalhadores da Empresa, abrangidos directa ou potencialmente pelo sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares da Região Autónoma dos Açores, podem mudar para nova categoria profissional, a que corresponde nível superior de remuneração nas condições seguintes:

a) Sempre que se mostre necessário preencher um novo posto de trabalho, a Empresa convidará de entre os seus trabalhadores, aquele(s) que, na sua opinião, melhores condições reúnem para o seu preenchimento;

b) Aceite o convite pelo(s) trabalhador(es), este(s) iniciarão um período de aprendizagem e estágio no novo posto de trabalho;

c) Tal período não poderá ser inferior a três meses nem superior a seis meses;

d) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser reduzidos sempre que o trabalhador demonstre aptidão para o preenchimento do lugar.

2 - Considerado apto pela Empresa a ocupar o novo posto de trabalho, dentro do período atrás referido, é o trabalhador promovido à nova categoria profissional.

3 - Durante o período de aprendizagem e estágio, o trabalhador receberá pela sua efectiva categoria profissional, acrescida de uma gratificação de 1,50 €/mês.

### **Comissão Paritária**

#### Cláusula 10.ª

### **Composição e funcionamento**

As dúvidas e os casos omissos verificados neste A.E. serão resolvidos através de uma Comissão Paritária, expressamente criada para o efeito, cuja composição e funcionamento se define nos números seguintes:

1 - A Comissão Paritária é constituída por três elementos representando os trabalhadores e igual número de representantes da Entidade Patronal.

2 - No prazo de trinta dias após a data da assinatura deste A.E., cada uma das partes comunicará por escrito, à outra os seus representantes.

3 - Iguamente, no mesmo prazo e condições previstas no número anterior, cada parte indicará até três nomes de indivíduos de reconhecida capacidade técnica, estranhos à Empresa e aos Sindicatos, para Presidente da Comissão. Caso não se verifique unanimidade será o

Presidente livremente indicado pela Secretaria Regional com competência na área laboral. Esta reunirá dentro dos dez dias seguintes a fim de escolher, entre os apresentados, um nome.

4 - O Presidente dirigirá os trabalhos da Comissão e terá voto de desempate quando necessário.

5 - A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

6 - As deliberações são tomadas pela maioria absoluta. Porém, as deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente A.E. e serão depositadas e publicadas no *Jornal Oficial* da Região.

7 - Compete, nomeadamente, à Comissão Paritária:

- a) Interpretar e integrar o disposto no presente A.E.;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do Anexo III;
- c) Pronunciar-se sobre a reclassificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto neste A.E.;
- d) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da Paridade.

8 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de três dos seus elementos, mediante convocatória por eles assinada, em conjunto, com a antecedência mínima de oito dias.

9 - Só é permitida a representação de qualquer elemento da Comissão por indivíduo por si indicado, em caso de doença ou impedimento legal.

10 - Qualquer das partes poderá solicitar o apoio técnico da Secretaria Regional com competência na área laboral.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Deveres da empresa**

A Empresa obriga-se, para além do previsto na Lei:

- a) Permitir a divulgação e afixação, em local apropriado e pré-determinado pela Empresa, de todos os documentos enviados pelos Sindicatos representativos dos seus trabalhadores e Comissão de Trabalhadores;
- b) A Empresa obriga-se a remeter aos Sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respectivos mapas de quotizações, devidamente preenchidos.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, para além dos previstos na Lei:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir escrupulosamente o horário de trabalho;

- b) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Empresa;
- c) Não proceder à divulgação ilegítima de métodos lícitos de produção da Empresa;
- d) Cumprir o disposto neste A.E.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação do trabalho**

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

#### **Período normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho é definido, em termos médios, com um período de referência de seis meses não podendo, no entanto, ultrapassar as sessenta horas semanais, nem as doze horas diárias.

2 - Porém, durante o aludido período de referência, o período normal de trabalho não pode, em média, exceder as quarenta horas semanais, divididas em cinco dias.

3 - Para os efeitos do disposto no n.º 1, a Direcção da fábrica remeterá a todos os seus trabalhadores uma proposta de aceitação do período normal de trabalho aí referido, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores que, no prazo de 21 dias contados do seu recebimento, não comuniquem, por escrito, e com justificação atendível os motivos da sua não aceitação.

4 - Os trabalhadores que por motivo atendível fiquem excluídos do regime previsto no n.º 1, ficarão sujeitos ao período normal de trabalho de 40 horas semanais, dividido em 5 dias, sendo de 8 horas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor ou maior duração que vigorem na Empresa e do trabalho prestado em regime de turnos.

5 - O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se casos de força maior, alheios à Empresa em que o trabalho consecutivo pode ir até às seis horas.

6 - Os intervalos para descanso poderão ser reduzidos ou dispensados, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho e caso haja autorização da Secretaria Regional com competência na área laboral.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho por turnos**

1 - Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 - O horário de trabalho para os trabalhadores em regime de turnos é definido em termos médios, com um período de referência de 6 meses, não podendo ser superior a sessenta horas semanais, dividido por seis dias.

3 - Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não pode exceder 12 horas.

5 - O pessoal só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa até ao início do trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou regime de contrato a prazo;

b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves;

c) Em caso de força maior;

d) Quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa, considerando-se para este efeito as circunstâncias inerentes à sua situação económica ou especiais características da sua actividade.

3 - O Trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Quatro horas por dia normal de trabalho desde que não ultrapasse as 12 horas por dia;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

4 - O trabalho suplementar previsto nas alíneas b), c) e d) do número 2, não fica sujeito a quaisquer limites desde que a Inspeção Regional do Trabalho reconheça, em despacho fundamentado, a requerimento da Empresa, a existência dessas condições.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo acordo expresso em contrário.

3 - Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar por acordo entre a Empresa e o trabalhador.

4 - Na falta de acordo, o descanso compensatório será gozado em dia fixado pela Entidade Patronal, obrigatoriamente num dos 3 dias seguintes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

### **Trabalho nocturno**

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as oito do dia seguinte.

2 - Não é permitido o trabalho nocturno a menores de 18 anos.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

### **Substituições temporárias**

1 - Sempre que por indicação expressa da chefia um trabalhador substitui outro no desempenho de funções correspondente, no essencial, a uma categoria ou classe profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o início do exercício dessas funções, o correspondente à retribuição prevista neste A.E. para a categoria do trabalhador substituído.

2 - Caso não se verifique o regresso do substituído e a vaga tenha sido preenchida pelo respectivo substituto, será contado para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição do trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1 - Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei e do presente A.E.

2 - A remuneração mensal mínima é a que consta do Anexo VII.

3 - A Empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, talão no qual figura o nome do trabalhador, número de inscrição na Segurança Social, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias, descontos legais e montante líquido a receber.

4 - O pagamento da retribuição será efectuado até ao último dia de cada mês.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Retribuição mensal e horária**

Para efeitos do disposto neste A.E., considera-se:

a) Remuneração Mensal (*RM*) – O valor correspondente à remuneração base a que se refere o Anexo VII, acrescido do montante das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito pela cláusula 21.<sup>a</sup> deste A.E.

b) Remuneração Horária (*RH*) – O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que  $n$  é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

### **Diuturnidades**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente A.E. terão direito a vencer diuturnidades, contadas a partir da data em que completarem dez anos de serviço até ao limite máximo de quinze diuturnidades (vinte e cinco anos de serviço).

2 - De acordo com o indicado no número anterior, as diuturnidades vencer-se-ão anualmente não assistindo, portanto, o direito a qualquer atribuição aos meses intermédios.

3 - O valor de cada diuturnidade é fixado para 2008 em 3,09€, para 2009 em 3,18€, para 2010 em 3,28€ liquidando-se a cada trabalhador, mensalmente, a importância a que tiver direito em conformidade com o critério estabelecido.

4 - Em benefício dos trabalhadores e para efeitos de contagem de tempo de serviço para obtenção do direito à primeira diuturnidade, a Empresa considera a sua antiguidade retroagida a 1 de Janeiro do ano da data da sua admissão.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

### **Subsídio de alimentação**

1 - A todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, será atribuído um subsídio de alimentação, para 2008 de € 3,60, para 2009 de € 3,71, para 2010 de € 3,82, que será pago mensalmente e conjuntamente com a retribuição mensal.

2 - Quando se verificar um período de trabalho superior a quatro horas para além do horário normal será atribuído, além do subsídio referido no número 1, um outro de igual montante, qualquer que seja o regime da sua prestação.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

### **Subsídio de destacamento**

Aos trabalhadores destacados para prestarem serviço fora da Ilha onde trabalham habitualmente será concedido um subsídio equivalente a 30% da respectiva retribuição normal, sem prejuízo de despesas de transporte, alimentação e alojamento.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal, será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 60% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150% da retribuição normal.

3 - O valor da retribuição/hora normal, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado, em cada mês, de acordo com a fórmula constante da alínea b) da cláusula 20.<sup>a</sup>

4 - O sábado é considerado o dia de descanso complementar para os trabalhadores fora do regime de turnos. O trabalho prestado neste dia, para estes trabalhadores, será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal e nos feriados será pago com 200% sobre a retribuição normal.

2 - O sábado é considerado dia de descanso complementar para os trabalhadores fora do Regime de Turnos. O trabalho prestado nestes dias para estes trabalhadores será remunerado com 100% sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior, para 2008, em 45%, para 2009, em 40%, para 2010, em 35%, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### **CAPÍTULO VI**

##### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 - O dia de descanso semanal é o Domingo, sendo o Sábado dia de descanso complementar.

2 - Para os trabalhadores em regime de turnos, o dia de descanso semanal obrigatório é o que, por escala, lhes competir.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Feridos**

1 - Serão obrigatoriamente observados na Empresa os seguintes Feriados:

1 de Janeiro

Terça-Feira de Carnaval

Sexta-Feira Santa

Feriado Municipal da Lagoa (11 de Abril)

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus (Festa Móvel)

10 de Junho

15 de Agosto  
5 de Outubro  
1 de Novembro  
1 de Dezembro  
8 de Dezembro  
25 de Dezembro  
Feriado Regional

2 - Em substituição da Terça-Feira de Carnaval ou Feriado Municipal, poderá ser observado, a título de Feriado, qualquer outro dia em que acordem a Entidade Patronal e os Trabalhadores.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

### **Aquisição do direito a férias**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remunerado em cada ano civil.

2 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil salvo o disposto nos números seguintes.

3 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

4 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

5 - Da aplicação do disposto nos números 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

### **Duração e marcação do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam no seguintes termos:

- a) 3 dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) 2 dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) 1 dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por falta respeitante ao trabalhador.

4 - A marcação do período de férias deve resultar de mútuo acordo entre a Entidade Patronal e o Trabalhador.

5 - Na falta de acordo, caberá à Entidade Patronal fixar o período de férias, que, neste caso, será obrigatoriamente gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro. A Entidade Patronal, porém, terá que dar conhecimento ao interessado com, pelo menos, um mês de antecedência.

6 - O período de férias deve ser gozado em dias consecutivos, podendo, no entanto, ser fraccionado em dois períodos quando o trabalhador assim o solicite e a Empresa dê o seu consentimento.

7 - Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 - Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um Subsídio de Férias de montante igual ao da retribuição.

2 - Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção das férias por iniciativa da empresa**

1 - Poderá ser adiado ou interrompido o gozo das férias do trabalhador, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa.

2 - O novo período de férias, ou o período não gozado, será marcado por mútuo acordo das partes.

3 - Na falta de acordo, o período de férias será marcado nos termos do n.º 5 da cláusula 30.<sup>a</sup>.

4 - A Empresa indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que o adiamento ou interrupção, comprovadamente, lhes causarem.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias por parte do trabalhador**

1 - Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar, por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 - A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 - Na falta de acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 - No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozadas no primeiro trimestre do ano seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

### **Efeitos das faltas injustificadas**

1 - Para além dos efeitos previstos na Lei, no caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício de prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado, pode a Empresa recusar a aceitação da prestação de trabalho durante os seguintes períodos:

- a) Atraso superior a quinze minutos: - suspensão do serviço durante toda a hora;
- b) Atraso superior a sessenta minutos e inferior a cento e vinte minutos: - suspensão do serviço durante um período de trabalho;
- c) Atraso superior a cento e vinte minutos: suspensão do serviço durante dois períodos de trabalho;
- d) Os atrasos inferiores a quinze minutos serão mensalmente contabilizados. Se o seu somatório ultrapassar duas horas serão estas descontadas no trabalho. Caso contrário, constituem crédito do trabalhador e não estão sujeitas a qualquer desconto.

2 - Para efeitos do número anterior, considera-se o dia de trabalho dividido em dois períodos:

- a) Primeiro – aquele que decorre entre o início do trabalho fixado no horário para a prestação do serviço e o intervalo para descanso;
- b) Segundo – aquele que decorre entre o intervalo de descanso e o termo de trabalho fixado no horário para a prestação de serviço.

## **CAPÍTULO VII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

### **Consequências do despedimento ilícito**

1 - Em caso de despedimento ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na Empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com antiguidade que lhe pertencia.

2 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

## **Indemnização por rescisão com justa causa**

O Trabalhador que rescinde o contrato de trabalho com justa causa, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Disciplina**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

- 1 - A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.
- 2 - A Empresa exerce o poder disciplinar através do Conselho de Administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.
- 3 - O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal ou registada.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Infracção disciplinar**

- 1 - Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, que viole, por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste A.E.
- 2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a alegada infracção foi do conhecimento do Conselho de Administração ou de qualquer superior hierárquico.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Processo disciplinar**

- 1 - O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes.
- 2 - O processo disciplinar iniciar-se-á na data do despacho que o manda instaurar, devendo o instrutor proceder, no mais curto espaço de tempo, à discriminação e qualificação das presumíveis infracções, bem como à elaboração de uma nota de culpa que será entregue pessoalmente ao trabalhador arguido ou remetida por carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual.
- 3 - Da nota de culpa constará a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, as disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidas, o prazo de que dispõe para a apresentação da sua defesa, assim como a faculdade de, com esta, apresentar provas, requerer a audição de testemunhas ou a realização de outras diligências.
- 4 - O trabalhador deverá apresentar a sua defesa no prazo de dez dias a contar da data de recebimento da nota de culpa ou do aviso de recepção da carta que a enviou.
- 5 - Concluído o processo e caso os factos dele constantes sejam susceptíveis de determinar o despedimento, será entregue uma cópia do mesmo ao delegado sindical.

6 - Decorrido o prazo referido no número anterior, será proferida decisão fundamentada, de que será entregue cópia ao trabalhador e, em caso de despedimento, à Comissão de Trabalhadores.

## **CAPÍTULO IX**

### **Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Manutenção de direitos adquiridos**

1 - O regime contido neste A.E. é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Empresa do que o resultante da lei ou dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 - Da aplicação do presente Acordo Colectivo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Casos omissos**

Aos casos omissos neste A.E. aplicam-se as disposições legais vigentes, à data da sua publicação.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Anexos**

Fazem parte integrante deste A.E., sete Anexos que se referem, respectivamente, a:

Anexo I – Salubridade, Higiene, Segurança e Comodidade no Trabalho;

Anexo II – Estatuto de Aprendizagem;

Anexo III – Definição de Funções;

Anexo IV – Estruturas dos Níveis de Qualificação;

Anexo V – Enquadramento das Categorias Profissionais abrangidas por este A.E.;

Anexo VI – Trabalhadores em Regime de Contrato a Termo;

Anexo VII – Remunerações Mensais Mínimas (Tabela Salarial).

## **ANEXO I**

### **Higiene, prevenção e segurança no trabalho**

#### **Artigo 1.º**

#### **Medicina do Trabalho**

A empresa é obrigada à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho nos termos da lei em vigor.

#### **Artigo 2.º**

#### **Higiene, salubridade e segurança no trabalho**

1 - A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade nos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à sua fisiologia humana e às suas diferentes funções.

2 - As normas que dão satisfação ao disposto no número anterior constam do regulamento de higiene e segurança no trabalho inserto neste acordo e de que faz parte integrante, tendo por objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e/ou evitando o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

#### **Artigo 3.º**

#### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 - Aos trabalhadores que sejam vítimas de acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais será garantido pela Empresa o salário que receberiam caso se mantivessem em serviço efectivo.

2 - Havendo transferência de responsabilidade por acidente de trabalho e/ou doença profissional para uma seguradora, a Empresa assegurará ao trabalhador o seu salário mensal, que reembolsará daquela, na medida das indemnizações a cargo da companhia seguradora, na altura do seu pagamento.

3 - Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, deverá a empresa diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

#### **Artigo 4.º**

#### **Prevenção e controle de alcoolémia e estupefacientes**

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de estupefacientes.

2 - Para efeitos deste A.E., considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.

3 - O esclarecimento, aos trabalhadores, das medidas de controlo de alcoolémia e respectiva informação e sensibilização fica a cargo dos 3 elementos que os representam na comissão de higiene e segurança.

4 - O exame de pesquisa de álcool será feito no ar expirado.

5 - O controlo de alcoolémia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguês, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado pelo superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que, para esse efeito, disporá de 15 minutos.

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado disponibilizado pela empresa entre os 20 e os 30 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 - Caso seja apurada taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar trabalho, com a conseqüente perda de remuneração, reportada ao período em que o prestava, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar.

9 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela associação patronal e dois pelos sindicatos outorgantes deste A.E..

10 - Considera-se estar sob o efeito de estupefacientes o trabalhador que submetido a teste médico apresente indícios de consumo de drogas proibidas por lei.

11 - Sempre que a entidade patronal suspeite que qualquer trabalhador esteja sob o domínio de estupefacientes no seu posto de trabalho, tem o direito de o suspender imediatamente e de o fazer submeter aos testes médicos de despistagem.

12 - Os aludidos teste de despistagem serão efectuados pelos serviços de Medicina do Trabalho da Empresa que poderá socorrer-se de laboratório para o efeito.

13 - Ao trabalhador cabe sempre o direito à contraprova recorrendo, por sua iniciativa, a estabelecimento de saúde pública, suportando a empresa o custo dos respectivos testes.

14 - O trabalhador que se recusar a efectuar os testes de despistagem de estupefacientes pelos serviços de Medicina do Trabalho da Empresa e, simultaneamente, recuse, também, a exercer o seu direito a contraprova, ficará em situação de suspensão do contrato de trabalho, em regime de faltas injustificadas, sujeito às respectivas sanções disciplinares previstas neste A.E.

#### Artigo 5.º

#### **Constituição de uma comissão de Higiene e Segurança (C.H.S.)**

1 - Será constituída uma C.H.S. composta por 6 elementos, sendo 3 representantes dos trabalhadores, um deles designado pelos sindicatos e dois eleitos pelos trabalhadores e 3 representantes da entidade patronal, cujos nomes comunicará aos sindicatos outorgantes do A.E.

2 - Aos elementos representantes dos trabalhadores são conferidos as mesmas regalias dos delegados sindicais.

3 - Sempre que solicitados por qualquer das partes, poderão participar nas reuniões da C.H.S. o médico do trabalho, o encarregado de segurança, assistente social ou outras pessoas que sejam consideradas necessárias.

4 - A comissão reunirá mensalmente ou sempre que solicitada por metade dos seus membros.

#### Artigo 6.º

##### **Competência da C.H.S.**

1 - A C.H.S. terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações, equipamentos e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, das normas do presente A.E., regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento do sentido de responsabilidade pela segurança no trabalho;
- e) Promover diligências para que os profissionais admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou instruções de carácter oficial ou sindical ou emanadas da Direcção da Empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos de trabalho da Empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- k) Elaborar relatórios enviando cópia dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Secretaria Regional com competência na área laboral.

Os relatórios serão enviados até final do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitam.

#### Artigo 7.º

##### **Direito à informação**

Os trabalhadores e Delegados Sindicais têm o direito de serem informados das deliberações da C.H.S., dos seus direitos e deveres no campo da Higiene e Segurança no Trabalho, devendo ainda ser-lhes fornecidas todas as instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas ocupações e as precauções a tomar.

##### **Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho**

##### **CAPÍTULO I**

##### **Disposições gerais**

1.º

### **Deveres da empresa**

1 - A Empresa é responsável pelas condições de trabalho nas instalações e nos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 - Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

2.º

### **Deveres dos trabalhadores**

1 - Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 - Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção, sem que para o efeito, estejam devidamente autorizados.

3.º

### **Projectos de novas instalações**

1 - Na elaboração dos projectos para novas instalações ou alteração das existentes, dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, sem prejuízo das disposições legais.

2 - A disposição relativa das instalações de laboração é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores em vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### **Condições Gerais de Higiene Salubridade e Segurança**

4.º

#### **Área dos locais de trabalho**

1 - Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 - Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo a que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que ocupada por quaisquer equipamentos, sendo todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias, mesas ou bancadas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

5.º

#### **Vias de passagem, comunicações e saídas**

1 - As vias de passagem no interior da empresa, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais em cada estabelecimento.

2 - Nos locais de trabalho, os intervalos entre as máquinas ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

6.º

### **Portas de comunicação**

1 - As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 - As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

7.º

### **Comunicações verticais**

1 - As escadas de acesso aos diferentes pisos devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 - Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser consideradas como saída de emergência.

8.º

### **Locais subterrâneos**

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

9.º

### **Iluminação**

1 - Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 - A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 - Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de trabalho.

10.º

### **Ventilação**

1 - Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 - Devem ser tomadas as medidas adequadas, por forma, a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

11.º

### **Temperatura e humidade**

1 - As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 - É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

3 - As máquinas e as condutas de produtos prejudiciais à saúde devem ser montadas e mantidas por forma a assegurar a necessária estanquicidade.

4 - As instalações frigoríficas devem ser convenientemente iluminadas e dispor de espaço suficiente para a inspecção e manutenção dos condensadores.

5 - As portas das câmaras frigoríficas devem possuir fechos que permitam a sua abertura, tanto do exterior como do interior, e, no caso de disporem de fechadura, devem existir dispositivos de alarme, accionáveis no interior das câmaras que comuniquem com a sala das máquinas e com o guarda da instalação.

6 - As pessoas que trabalhem no interior das câmaras frigoríficas devem usar equipamento especial de protecção individual conforme as prescrições legais, designadamente, vestuário de agasalho de lã grossa, resguardando o pescoço e a cabeça, e calçado protegendo do frio e da humidade.

Recomenda-se ainda que as câmaras frigoríficas sejam precedidas de sala disposta de ar condicionado onde o pessoal possa reaquecer-se e tomar bebidas ou alimentos quentes.

12.º

### **Ruídos**

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes (85 DB).

13.º

### **Conservação e limpeza**

1 - Os locais de trabalho de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidas em boas condições de higiene e conservação.

2 - As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

14.º

### **Evacuação de resíduos**

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se em princípio fora das horas de serviço.

15.º

### **Conservação de estruturas, instalações e equipamentos**

1 - Os edifícios, as instalações e equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 - Sempre qualquer trabalhador encontro um defeito ou situação de perigo em qualquer equipamento ou numa parte dele, instalação, utensílio ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 - Os defeitos ou avarias observadas devem ser remediadas o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 - Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 - Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

16.º

#### **Actualização técnica**

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma, a melhorar as condições de trabalho.

17.º

#### **Abastecimento de água**

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

18.º

#### **Instalações sanitárias**

1 - As instalações sanitárias devem satisfazer aos seguintes requisitos:

- a) Serem separados para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 - O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

19.º

#### **Refeitórios ou copas**

Os refeitórios ou copas, quando existentes, não podem comunicar directamente com os locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

20.º

#### **Segurança das instalações eléctricas**

O estabelecimento e exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

21.º

## **Incêndios**

- 1 - Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.
- 2 - Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.
- 3 - Todas as edificações deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

22.º

## **Armazenamento de substâncias inflamáveis**

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

23.º

## **Móveis e equipamentos**

O mobiliário e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

24.º

## **Eliminação de substâncias tóxicas**

- 1 - Os locais onde se produzem, manipulam, transportam ou armazenam substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios de captação e eliminação dos produtos nocivos.
- 2 - Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma, a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

25.º

## **Segurança de veículos**

- 1 - Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.
- 2 - Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia deve ser imediatamente participada ao responsável pela segurança e manutenção.

26.º

## **Promoção de saúde**

### **Medicina preventiva**

- 1 - Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis a fim de poderem determinar as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 - Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

## **ANEXO II**

### **Estatutos de aprendizagem**

#### **Promoção ou acesso dos trabalhadores**

#### **Trabalhadores abrangidos pelo SINTABA/Açores – Sindicato dos trabalhadores Agro-Alimentares**

##### **Trabalhadores de laboratório**

- 1 - O Estagiário de Analista de Laboratório permanecerá, no máximo, 3 anos na categoria.
- 2 - Findo tal prazo será promovido a Analista de Laboratório de 2.<sup>a</sup>, excepto se mostrar incapacidade ou inaptidão para a sua promoção.
- 3 - A incapacidade ou inaptidão não se presume; terá que ser fundamentada pela Empresa, em relatório a remeter ao Sindicato.
- 4 - Caso o trabalhador não se conforme poderá, através do Sindicato, requerer um exame profissional.
- 5 - O exame será efectuado por um júri de 3 elementos; um nomeado pela Empresa outro pelo Sindicato e o terceiro, que preside, será escolhido de comum acordo. Na falta de acordo o 3.<sup>o</sup> elemento é sorteado de entre duas pessoas, uma proposta pelo representante da Empresa e outra pelo representante do Sindicato.
- 6 - O Presidente elaborará as provas de exame.
- 7 - Caso o trabalhador passe no exame será promovido com efeitos reportados à data em que perpez 3 anos na categoria de Estagiário. Caso contrário, só será obrigatoriamente promovido findos que sejam outros três anos.
- 8 - O Analista de Laboratório de 2.<sup>a</sup> permanecerá, no máximo, 3 anos na categoria, findos os quais será promovido a Analista de Laboratório de 1.<sup>a</sup>.
- 9 - O Analista de Laboratório de 1.<sup>a</sup> não tem acesso obrigatório à categoria de Analista Principal. Será promovido por iniciativa da Entidade Patronal quando vagar o lugar de Analista de Laboratório Principal ou se a Entidade Patronal, mesmo sem vaga aberta, assim o entender.

#### **Trabalhadores abrangidos pelo Sindicato das Indústrias Transformadoras**

##### **Aprendizagem**

#### **Admissão, Acesso, Aprendizagem, Regulamentação e Quadro de Densidades das Profissões abrangidas pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras.**

- 1 - São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissão onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.
  - 1.1 Se não existir centro de aprendizagem próprio na empresa, esta obriga-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

1.2 Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida competência profissional e idoneidade moral.

1.3 Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores que sejam admitidos com o curso das Escolas do Ensino Técnico Oficial ou Particular equiparado, ou Estágio, devidamente certificado, de um Centro de Formação Profissional Acelerada.

1.4 Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

1.5 O trabalho efectuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, não podendo ser responsabilizados por eventuais deteriorações que involuntariamente provoquem nos equipamentos ou materiais que manejam.

### **Duração de aprendizagem**

2 - A duração de aprendizagem não poderá ser inferior a 3 anos.

2.1 - Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado, a seu pedido, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

### **Promoção dos aprendizes**

3 - Ascendem à categoria de Praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

### **Praticantes**

4 - Ascendem à categoria de Oficiais C, os Praticantes que completem, no máximo, 3 anos na categoria, excepto se evidenciarem notória incapacidade profissional.

### **Quadro de densidades**

5 - Na organização do Quadro de Pessoal da Empresa deverá observar-se, relativamente aos trabalhadores abrangidos por este Sindicato, as Densidades mínimas constantes do quadro seguinte:

N . . ° TRAB.	A	B	C	D
1		1		
2	1			1
3	1		1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2

7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

5.1 - Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos estabelecidos para dez, e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidade.

5.2 - O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas neste Quadro.

5.3 - As proporções fixadas neste Quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção dos trabalhadores.

### **Condições específicas**

#### **Trabalhadores fogueiros**

1 - As categorias profissionais abrangidas por este A.E. serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de Geradores de vapor, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989 de 30 de Abril de 1966 alterado pelo Decreto-Lei nº 574/71 de 21 de Dezembro.

2 - É vedado à Entidade Patronal atribuir categorias inferiores às previstas neste A.E.

3 - Não é permitido à Empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam em condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de Geradores de Vapor.

4 - Só poderão ser admitidos na profissão como Ajudante de Fogueiro indivíduos com mais de 18 anos e que possuam as condições físicas necessárias para o exercício da mesma.

#### **Quadro de densidade**

a) Nas empresas com dois ou mais Fogueiros de 1.ª classe por turno, existirá, pelo menos, um Fogueiro classificado como Fogueiro Chefe.

b) Na empresa com 4 ou mais Fogueiros de 1.ª Classe poderá existir um Encarregado de Fogueiro.

#### **Trabalhadores abrangidos pelo Sindicato dos Electricistas**

A - 1 - Nas categorias profissionais inferiores a Oficial, observar-se-ão as seguintes normas de acesso.

a) Os Aprendizes serão promovidos a Ajudantes.

- Após dois períodos de um ano cada um de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos.

- Após dois períodos de nove meses cada um, se forem admitidos com mais de 16 anos.
- Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar doze meses, depois de o trabalhador ter ultrapassado e completado 18 anos de idade.
- b) Os Ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a Pré-Oficiais.
- c) Os Pré-Oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a Oficiais.

2 - a) Os Trabalhadores electricistas diplomados pelas Escolas Oficiais Portuguesas com cursos Industriais de Electricista ou de Montador de Electricista e ainda os diplomados com o curso de Electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros, Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Curso Mecânico Electricista ou Rádio Montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de Pré-Oficial 2.º ano.

b) Os trabalhadores Electricistas Diplomados com o curso do Ministério do Trabalho, da Secretaria Regional do Trabalho, ou do Instituto do Emprego e Formação Profissional terão, no mínimo, a categoria de Pré-Oficial do 1.º ano.

### **B – Quadros de densidades**

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte Quadro de Densidade:

- a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de Oficiais e Pré-Oficiais.
- b) O número de Pré-Oficiais e Ajudante, no seu conjunto, não pode ser excedido em 100% ao número de Oficiais.
- c) As Empresas que tiveram ao seu serviço cinco oficiais Electricistas têm de classificar um como Encarregado (Chefe de Equipa).

### **Deontologia profissional**

1 - Quando o trabalhador electricista considere que podem resultar graves consequências pessoais ou materiais de ordens dadas por superior não habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico, não deverá executá-las, sem primeiro expor as razões.

2 - Sempre que, no exercício das suas funções, o trabalhador electricista corra fundados riscos de electrocussão, tem direito a exigir um acompanhante ou medidas necessárias e suficientes para os evitar.

## **ANEXO III**

### **Definição de funções**

#### **Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares**

*Ajudante do encarregado do serviço de apoio à produção* – Coadjuva o Encarregado do Serviço de Apoio Produção nas suas funções.

*Ajudante de saboeiro* – Coadjuva o Saboeiro nas operações de fabricação de sabão; pode executar as tarefas relativas à saponificação sob orientação do saboeiro; pode, quando não há

saponificação, ocupar-se das tarefas manuais da secção, nomeadamente, corte, encaixotamento de sabões e derretimentos de gorduras, assim como as tarefas de enchimento e produção de garrafas.

*Analista de laboratório* - Principal - Efectua experiências e ensaios no domínio da química, com vista a detectar a composição dos produtos. Escolhe e prepara o equipamento consoante a natureza e finalidade das operações a efectuar, recebe ou faz colheitas de amostras de matéria ou produtos, prepara-os, pesando, medindo, filtrando ou utilizando outro processo a fim de determinar a sua composição ou características. Proceda aos ensaios e análises, servindo-se de equipamento necessário que escolhe de acordo com os objectivos das experiências a efectuar; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os comparando, sempre que necessário, com os padrões estabelecidos.

*Analista de laboratório de 1.ª e 2.ª* – Coadjuva o Analista de Laboratório-Principal em todos os trabalhos a efectuar por este, sob a sua orientação e responsabilidade. Efectua análises e outras operações laboratoriais mais simples que o Analista de Laboratório Principal lhe determina. Substitui o Analista de Laboratório Principal na sua ausência ou impedimentos.

*Auxiliar de fabrico/limpeza* - Executa trabalhos de lavandaria e costura; apoia nas tarefas de embalagem de óleo, sabão e lixívia; procede a limpezas gerais.

*Auxiliar de armazém* – Proceda à arrumação e conservação dos materiais no armazém; entrega o produto solicitado mediante requisições e executa a limpeza do armazém.

*Chefe de turno do fabrico de óleos* – Dirige, no seu turno, as diversas operações de fabricação de óleos tendo em atenção especificações que lhe são fornecidas; comanda as diversas máquinas através dum quadro de controle; comunica ao responsável do sector as eventuais anomalias verificadas; orienta os profissionais do seu turno quanto ao modo de execução das suas tarefas, podendo, em caso de necessidade, executar algumas delas; executa pequenas operações de manutenção e lubrificação; zela pela correcta utilização da instalação e equipamento; executa registos necessários ao bom funcionamento dos serviços e à sua articulação com os serviços de controle; zela pela limpeza, higiene, e segurança do seu sector.

*Cosedor de sacos* – Manobra uma máquina de fechar sacos; prepara o saco e guia-o até à máquina de cozer colocando uma etiqueta; verifica a perfeição do trabalho; substitui bobines de fio e agulhas partidas; executa a limpeza do equipamento; é responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

*Encarregado de fabrico de rações* – Dirige e planeia os diversos trabalhos na fabricação de rações segundo indicações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização de mão-de-obra, instalações e equipamento; executa diversas operações de comando de instalação; executa registos necessários ao bom funcionamento do serviço e à sua articulação com os serviços de controle; zela pela manutenção, limpeza, higiene e segurança do equipamento e instalações do seu sector.

*Encarregado do serviço de apoio à produção* – Dirige e coordena os serviços de transportes de modo a satisfazer as necessidades da fábrica; se necessário recebe e regista encomendas de clientes; assegura uma correcta recepção, armazenagem e expedição dos diferentes produtos e matérias-primas. Colabora em registos e assuntos referentes ao pessoal. Quando necessário, conduz viaturas no desempenho da função de apoio à produção; zela pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

*Encarregado de armazém* – Coordena e orienta os serviços de recepção, armazenamento e entrega de materiais e mantém os registos apropriados; executa os pedidos de materiais; controla as quantidades de matérias entregues; providencia pela sua arrumação, de acordo com as normas estabelecidas; pode proceder à entrega de materiais armazenados mediante apresentação de requisição e outros documentos adequados; executa os registos necessários à escrituração do armazém; orienta a actividade dos trabalhadores sob as suas ordens.

*Estagiário de analista de laboratório* – Inicia a prática laboratorial específica sob orientação directa do Analista de Laboratório de 1.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup>. Toma contacto e executa experiências laboratoriais sob directa orientação do Analista de Laboratório de 1.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup>. Prepara os produtos, reagentes e diversos equipamentos necessários às diversas operações.

*Operador de doseamento e mistura* – Executa o doseamento e mistura das matérias-primas que compõe a ração mediante fórmulas que lhe são fornecidas; quando solicitado auxilia na manobra e na vigia do quadro geral de comando da fábrica; diariamente faz uma sondagem às células de doseamento; executa algumas operações de manutenção e limpeza do equipamento sob orientação superior.

*Operador de empilhador* – Manobra um empilhador no serviço de carga e descarga e nas operações de saída do fabrico, expedição e alimentação da fábrica; executa registos; participa superiormente qualquer anomalia de funcionamento do empilhador e ocupa-se da sua limpeza; faz pequenas lubrificações e reparações.

*Operador de empilhador/conferente* – Manobra um empilhador no serviço de carga e descarga e nas operações de saída do fabrico, expedição e alimentação da fábrica; elabora, para o serviço de controle, registos diários da existência de rações em armazém; participa superiormente qualquer anomalia de funcionamento do empilhador e ocupa-se da sua limpeza periódica; faz pequenas lubrificações e reparações.

*Operador de ensaque* – Conduz e vigia uma linha de ensaque; introduz o saco na boca da saída; periodicamente confirma se o peso do saco está dentro das margens de rigor estabelecidas; executa algumas operações de manutenção e pequenas lubrificações do equipamento sob orientação superior; é responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

*Operador de extracção* – Conduz e vigia uma instalação de extracção de óleos por solventes manobrando um conjunto de dispositivos próprios de modo a obter um correcto e contínuo andamento da instalação; executa registos; executa a limpeza das máquinas ao seu cuidado e zela pela higiene e segurança do seu posto de trabalho.

*Operador de fabricação e enchimento de garrafas* – Conduz uma instalação de fabricação e enchimento de garrafas; arranca e pára a instalação; ajusta, por meio de dispositivos próprios, as temperaturas e o ar de insuflação, segundo valores dados superiormente; monta, desmonta e limpa o fuso e a fieira; alimenta o moinho com os desperdícios da fabricação e faz o doseamento do produto moído no alimentador da extrusora; vigia a linha de enchimento, colocando cápsulas, rótulos, cola e embalagens dispondo-as no armazém; executa registos; efectua pequenas operações de manutenção e lubrificação e procede à limpeza, higiene e segurança do seu sector.

*Operador de máquinas de sabão* – Conduz e vigia uma linha de arrefecimento contínuo do sabão; assegura a alimentação de sabão aos misturadores e adiciona-lhe os aditivos conforme indicações fornecidas; regula, através de dispositivos próprios, as temperaturas e vácuo da instalação, assim como verifica o bom funcionamento de corte, incrustação e cunhagem;

assegura a limpeza e pequenas lubrificações do equipamento ao seu cuidado; quando a instalação está parada, pode executar as tarefas manuais do seu sector, nomeadamente montagem de moldes, corte de sabão e encaixotamento; assim como tarefas de enchimento e produção de garrafas.

*Operador de preparação e prensagem* – Conduz e vigia uma instalação de preparação e prensagem de oleaginosas, nomeadamente, a limpeza, descasque, moagem, tratamento térmico, prensagem e filtração, assegurando, através de dispositivos próprios, temperaturas, pressões e alimentação de modo a obter um correcto e contínuo andamento da instalação; executa registos; executa a limpeza das máquinas ao seu cuidado e zela pela higiene e segurança do seu posto de trabalho.

*Operador polivalente de rações* – Colabora na limpeza e em pequenas manutenções de equipamentos e instalação; pode substituir o Operador de Ensaque, Pesador de Aditivos, e Operador de Empilhador; zela pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

*Operador de refinação* – Conduz e vigia uma instalação de desgomagem, neutralização, branqueamento, filtração e desodorização de óleos, manobrando um conjunto de dispositivos próprios de modo a obter um correcto e contínuo andamento da instalação, procede a registo, executa a limpeza das máquinas ao seu cuidado e zela pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

*Operador de silo* – Conduz e vigia um conjunto de máquinas para recepção, humidificação, transferência e armazenagem de matérias-primas e bagaços de oleaginosas, manobrando válvulas, comportas e comandos eléctricos; controla temperaturas dos produtos ensilados; elabora alguns registos; executa a limpeza das máquinas ao seu cuidado e zela pela limpeza e segurança no seu posto de trabalho.

*Operário de apoio ao fabrico* – Executa algumas tarefas auxiliares no fabrico, para as quais não são exigidos conhecimentos profissionais; quando necessário, executa limpezas, cargas e descargas.

*Operário não qualificado* – Executa tarefas de transporte de material, carga e descarga, limpeza, arrumação e outros trabalhos para os quais não é exigida preparação específica.

*Operário de saboaria* – Executa as operações manuais da secção, nomeadamente, derretimento de gorduras, montagem de moldes de arrefecimento, corte, encaixotamento de sabões, carga de panela de saponificação e autoclave e limpezas na secção; assim como tarefas de enchimento e produção de garrafas.

*Pesador de aditivos* – Pesa, numa balança de mais sensibilidade, alguns aditivos que entram numa ração mediante indicações que lhe são fornecidas, introduz, quando autorizado, esses aditivos no circuito de mistura; mantém, junto ao seu local de trabalho, os diferentes produtos que lhe são necessários; quando solicitado procede à colheita de amostras na granulação; troca de crivos, afina o quebrador e arrefecedor; executa a limpeza de alguns equipamentos; é responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

*Porteiro-guarda* – Vigia as entradas e saídas da fábrica; controla as entradas e saídas do pessoal, fiscaliza a respectiva marcação de ponto; examina as entradas e saídas de determinados volumes e materiais; atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes o serviço a que se devem dirigir; quando necessário, procede a revista do pessoal. É incumbido de registar entradas e saídas de pessoas e veículos; atende a Central Telefónica. Fora do horário de funcionamento do estabelecimento vigia as instalações fabris e outras dependências para as proteger contra incêndios, roubos e detecta possíveis

anomalias tais como rupturas de condutas; regista a sua passagem por postos de controle às horas prescritas. Neste período, acompanha qualquer operário às oficinas ou arrecadação de material, anotando o que for conveniente; ocupa-se de pequenas tarefas compatíveis com o seu tempo disponível; zela pela limpeza do seu posto de trabalho.

*Saboeiro-chefe* – Dirige as diversas operações de fabricação de sabões, lixívia e o enchimento de garrafas, tendo em atenção especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução desses trabalhos, executando a totalidade ou parte das tarefas relativas à saponificação e arrefecimento contínuo; zela pela correcta utilização das instalações e equipamento; comunica as deficiências encontradas e executa algumas operações de manutenção e pequenas lubrificações; executa registos necessários ao bom funcionamento dos serviços e à sua articulação com os serviços de controle; zela pela limpeza e higiene e segurança no seu sector.

*Saboeiro* – Executa as diversas operações de saponificação e lixívia. Quando não houver saponificação poderá ocupar-se de outras operações manuais da secção tais como corte e encaixotamento de sabão e derretimento de gorduras; assim como tarefas de enchimento e produção de garrafas.

### **Sindicato dos Profissionais da Indústria Transformadora**

*Chefe de equipa de obras* – Orienta, de acordo com o encarregado de obras, um grupo de profissionais de construção civil nas diferentes tarefas executando algumas delas; zela pela correcta utilização do equipamento.

*Chefe de oficina* – Orienta, de acordo com o encarregado de metalomecânica, os profissionais na oficina nos diferentes trabalhos, executando alguns deles; zela pela correcta utilização do equipamento e pela limpeza, higiene e segurança da oficina.

*Encarregado de obras* – Dirige, de acordo com o determinado superiormente, uma equipa de profissionais de construção civil, nomeadamente, pedreiros, carpinteiros e pintores, na execução dos diversos trabalhos, podendo executar alguns deles; é responsável pela correcta utilização do equipamento e pela higiene e segurança do seu sector.

*Encarregado de metalomecânica* – Dirige e planeia os diversos trabalhos de metalomecânica tendo em atenção especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução dos trabalhos, podendo executar alguns deles; zela pela correcta utilização das instalações e equipamento; executa e controla os registos necessários ao bom funcionamento dos serviços e à sua articulação com os quadros técnicos; bem como o cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, em vigor.

*Carpinteiro* – Executa, monta, transforma, repara ou assenta estruturas ou outras obras de madeiras ou produtos afins, utilizando ferramentas; colabora em serviços de construção civil, tais como extensão de estruturas, quer em ferro ou madeira, para cobertura de edifícios, assim como a colocação de telha.

*Ferramenteiro* – Controla as entradas e saídas de ferramenta, dispositivos ou materiais acessórios; procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação; controla as existências, providenciando para o abastecimento de material de consumo; zela pela limpeza e segurança do seu sector.

*Pedreiro* – Executa alvenarias, fundições, reparações de refractários, assentamento de tubagem de fibrocimento e outros trabalhos de construção civil; cuida da sua ferramenta.

*Pintor* – Prepara devidamente as superfícies a tratar, aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins em paredes, superfícies de madeira, equipamentos industriais e estruturas de pintura apropriados; colabora em serviços de construção civil e cuida da sua ferramenta.

*Serralheiro mecânico* – Corta e trabalha metais (lima, esmerila, dá forma e polimento) para fabricação de peças; desmonta e ajusta conjuntos mecânicos para providenciar a sua execução e/ou reparações; interpreta os desenhos e outras especificações técnicas das peças a fabricar; é responsável pelas ferramentas que utiliza.

*Torneiro mecânico* – Executa todos os trabalhos de torneamento de peças ao torno mecânico, trabalhando por desenho ou peça modelo. Conserva e prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

### **Sindicato dos Profissionais dos Transportes e Turismo**

*Motorista* – Tem a seu cargo a condução de veículos ligeiros e pesados competindo-lhe zelar pela boa conservação das viaturas e da carga que transporta; orienta a carga e descarga do veículo; conduz um tractor para manuseamento e acondicionamento de diversos produtos; quando solicitado, conduz o empilhador.

### **Sindicato dos Profissionais da Indústria Transformadora (Fogoeiros)**

*Fogoeiro encarregado* – As funções do fogoeiro encarregado são: Dirigir os serviços, coordenar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na Central de vapor. Tem sob a sua responsabilidade os restantes profissionais.

*Fogoeiro chefe* – As funções do fogoeiro chefe são: Dirigir os serviços e controlar os mesmos, fazer as reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor e auxiliares. Tem sob a sua responsabilidade os profissionais que estejam incluídos no turno.

*Fogoeiro de 1.ª classe* – É o profissional que alimenta e conduz os geradores de vapor nos termos do Regulamento da Profissão de Fogoeiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989 de 30 de Abril de 1966 alterado pelo Decreto-Lei n.º 574/71 de 21 de Dezembro faz pequenas reparações de conservação e manutenção, zela pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

*Ajudante de fogoeiro (chegador ou aprendiz)* – É o profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível líquido ou sólido para geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção aonde estão instalados; exerce legalmente as funções nos termos do art. 14.º e 15.º do Regulamento da profissão de fogoeiros aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989 de 30 de Abril de 1966 alterado pelo Decreto-Lei n.º 574/71 de 21 de Dezembro.

### **Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas**

*Encarregado* – É o trabalhador electricista com a categoria de Oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho.

*Oficial principal* – É o trabalhador electricista com a categoria de Oficial, responsável pelos trabalhadores de uma especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, na direcção de uma equipa de trabalhadores da sua função na qual participa activamente.

*Oficial* – É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

A categoria de Oficial tem três classes: A, B e C.

*Pré-oficial* – É o trabalhador electricista que coadjuva os Oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Ajudante* – É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os Oficiais, preparando-se para ascender à Categoria de Pré-Oficial.

*Aprendiz* – É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos Oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## **ANEXO IV**

### **Estrutura dos níveis de qualificação**

Nível 3 – Encarregados, contra-mestres, mestres e chefe de equipa

Ajudante Encarregado do Serviço Apoio à Produção

Chefe de Equipa de Obras

Chefe de Oficina

Chefe de Turno Fabrico de Óleos

Encarregado de Armazém

Encarregado dos Electricistas

Encarregado da Fábrica de Rações

Encarregado de Metalomecânica

Encarregado do Serviço de Apoio à Produção

Encarregado de Obras

Fogueiro Chefe

Fogueiro-Encarregado

Oficial-Electricista (Principal)

Saboeiro-Chefe

Analista de Laboratório – Principal

Nível 5 – Profissionais qualificados

5.1 – Produção

Operador de Refinação

Operador de Doseamento e Mistura

Operador de Empilhador/Conferente

Operador de Extracção

Operador de Fabricação e Enchimento de Garrafas

Operador de Máquina de Sabão

Operador Preparação e Prensagem

Operador Polivalente de Rações

Operador de Silo

Pesador de Aditivos

Saboeiro

5.2 – Outros

Carpinteiro

Electricista

Fogoeiro

Motorista

Pedreiro

Pintor

Serralheiro Mecânico

Analista de Laboratório de 1.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup>

Torneiro Mecânico

Nível 6 – Profissionais semi-qualificados

6.1 – Produção

Ajudante de Saboeiro

Cosedor de Sacos

Operador de Empilhador

Operador de Ensaque

Operário de Saboaria

6.2 - Outros

Ajudante de Electricista

Ajudante de Fogoeiro

Auxiliar de Armazém

Electricista Pré-Oficial

Praticantes

Estagiário de Analista de Laboratório

Ferramenteiro

Nível 7 – Profissionais não qualificados

7.1 – Produção

Auxiliar Fabrico/Limpeza

Operário de Apoio ao Fabrico

Operários não Qualificados

7.2 – Outros

Aprendizes

Porteiro/Guarda

## **ANEXO V**

### **Enquadramento das profissões e categorias abrangidas pelo presente AE.**

01 -

02 -

03 - Analista de Laboratório – Principal

04 - Encarregado da Fábrica de Rações

05 - Encarregado do Serviço de Apoio à Produção

06 - Encarregado de Armazém

Encarregado dos Electricistas

Encarregado de Obras

Encarregado de Metalomecânica

07 - Ajudante do Encarregado de Serviço de Apoio à Produção

Chefe de Equipa de Obras

Chefe de Oficina

Chefe de Turno (Fabrico de Óleos)

Fogueiro–Encarregado

Oficial-Electricista (Principal)

Saboeiro Chefe

08 - Analista de Laboratório de 1.<sup>a</sup>

Electricista-A (Oficial Electricista de 1.<sup>a</sup>)

Fogueiro Chefe

Operador de Doseamento e Mistura

Serralheiro/Mecânico-A

Torneiro/Mecânico-A

09 - Carpinteiro – A

Pedreiro – A

Pintor – A

Analista de Laboratório de 2.<sup>a</sup>

10 - Fogueiro 1.<sup>a</sup> classe

Motorista  
Operador de Empilhador/Conferente  
Operador de Extracção  
Operador Preparação e Prensagem  
Operador de Refinação  
Saboeiro

11 - Carpinteiro – B  
Electricista – B (Oficial Electricista de 2.ª)  
Operador de Fabricação e Enchimento de Garrafas  
Operador de Máquina de Sabão  
Operador Polivalente de Rações  
Operador de Silo  
Operador de Empilhador  
Operador de Ensaque  
Pesador de Aditivos  
Pedreiro – B  
Pintor – B  
Porteiro/Guarda  
Serralheiro/Mecânico – B  
Torneiro/Mecânico – B

12 - Ajudante de Fogueiro (3 ou mais anos)  
Ajudante de Saboeiro  
Estagiário de Laboratório

13 - Ajudante de Fogueiro 2.º ano  
Carpinteiro – C  
Cosedor de Sacos  
Electricista – C (Oficial Electricista de 3.ª)  
Operário de Apoio ao Fabrico  
Operário de Saboaria  
Pedreiro – C  
Pintor – C  
Serralheiro/Mecânico – C  
Torneiro/Mecânico – C

- Auxiliar de Armazém
- 14 - Ajudante Fogueiro 1.º ano
  - Electricista (Pré-Oficial)
  - Operário não Qualificado c/+ 21 anos
  - Ferramenteiro
- 15 - Auxiliar de Fabrico/Limpeza
  - Electricista (Ajudante)
  - Praticantes
- 16 - Operários não Qualificados e Aprendizizes entre os 18 e os 20 anos
- 17 - Operários não Qualificados e Aprendizizes com 17 anos
- 18 - Operários não Qualificados e Aprendizizes com 16 anos

## **ANEXO VI**

### **Trabalhadores em regime de contrato a termo**

#### Artigo 1.º

#### **Admissão e condições gerais de trabalho**

- 1 - É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo certo ou incerto.
- 2 - Os contratos celebrados neste regime ficam sujeitos à regulamentação prevista no Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

#### **Condições particulares de trabalho**

- 1 - Aos trabalhadores admitidos como Operários não Qualificados são unicamente devidas as condições remuneratórias seguintes:
  - a) Os Operários não Qualificados com mais de 21 anos têm direito a receber o salário previsto no nível 14;
  - b) Os Operários não Qualificados e os Aprendizizes admitidos com idade compreendida entre 18 e os 20 anos têm direito a receber o salário previsto no nível 16;
  - c) Operários não Qualificados e os Aprendizizes admitidos com 17 anos têm direito a receber 82% do salário previsto no nível 16;
  - d) Operários não Qualificados e os Aprendizizes admitidos com 16 anos têm direito a receber 80% do salário previsto no nível 16;

## **ANEXO VII**

### **Tabela salarial**

Níveis	Remunerações 2008	Remunerações 2009	Remunerações 2010
3	879,92	906,32	933,51

4	754,34	776,97	800,28
5	717,76	739,29	761,47
6	709,85	731,15	753,08
7	647,66	667,09	687,10
8	643,39	662,69	682,57
9	619,62	638,21	657,36
10	599,52	617,51	636,04
11	551,96	568,52	585,58
12	532,90	551,55	570,85
13	516,04	534,10	552,79
14	493,08	510,34	528,20
15	458,17	474,21	490,81
16 + 18 anos	447,30	SM Regional	SM Regional
17 17 anos	366,79	82% SMR	82% SMR
18 16 anos	357,84	80% SMR	80% SMR

Os valores negociados neste A.E. retroagem a 1 de Janeiro de 2008.

Ponta Delgada, 25 de Janeiro de 2008.

Pela Sociedade Açoreana de Sabões, S.A., *Eng. José Manuel Almeida Braz e Eng. Francisco Guilherme Soares Mota Amaral*, mandatários. Pelo SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares da Região Autónoma dos Açores, *José António Benevides Reis e Pedro Rui Sousa Vasconcelos*, secretários executivos e *Guilherme Manuel Pires Amaral*, delegado sindical. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *Gualberto do Couto Rodrigues*, presidente da direcção e *Vítor Luís Costa Pires*, delegado sindical. Pelo Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *António José Costa Furtado*, mandatário. Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, *José Francisco Melo Pereira*, mandatário.

Entrado em 14 de Março de 2008.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional – Direcção de Serviços do Trabalho, em 14 de Março de 2008, com o n.º 8, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.