**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO
CONSUMIDOR**

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 23/2011 de 2 de Novembro de 2011

**AE entre a UNICOL – União de Cooperativas de Lacticínios Terceirense, UCRL, e o
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do
Heroísmo – Revisão Global.**

O AE entre a UNICOL – União de Cooperativas de Lacticínios Terceirense, UCRL e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Bebidas de Angra do Heroísmo, publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 22, de 31 de Agosto de 2006 (revisão global), com últimas alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 146, de 4 de Agosto de 2008 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 136, de 20 de Julho de 2009, é revisto da seguinte forma:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa abrange, por um lado a União de Cooperativas de Lacticínios Terceirense, UCRL, e por outro os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo.

Cláusula 2.^a

Vigência e denunci

O presente acordo entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2011 e é válido pelo período de doze meses, prorrogáveis por iguais e sucessivos períodos se qualquer das partes o não denunciar até 60 dias antes do seu termo de vigência.

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de Admissão

1 - As habilitações mínimas exigíveis para o ingresso em qualquer uma das categorias profissionais previstas neste acordo serão as constantes da lei.

2 - A idade mínima de admissão será de dezasseis anos.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de alta complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 - Nos contratos a termo com duração superior a seis meses o período experimental é de 30 dias, se a duração do contrato for igual ou inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

Cláusula 5.^a

Categorias profissionais

1 - Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com o constante no Anexo I.

Cláusula 6.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 - A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será correspondente à função que predominantemente exerça.

2 - Sempre que perante a complexidade das funções de um profissional existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

Acesso

1 - No preenchimento de lugares vagos ou vagas, a entidade patronal dará preferência, sempre que isso seja possível, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias inferiores, a fim de proporcionar-lhes a sua promoção, nesta observando os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Melhores habilitações técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

2 - Para o efeito do disposto no número anterior a Administração escolherá os candidatos e submetê-los-á, sempre que a especialização do novo posto de trabalho o justifique, a um período de aprendizagem nunca superior a 6 meses.

3 - Findo o período de aprendizagem e caso a administração considere o trabalhador apto, este passará então a auferir o vencimento da respectiva categoria profissional.

4 - Os operários de laboratório e de fabricação, bem como os operadores de caldeira, serão obrigatoriamente promovidos de 3.^a a 2.^a logo que tenha decorrido um período de três anos na mesma categoria.

CAPÍTULO III

Da prestação do trabalho

Cláusula 8.^a

Horário de trabalho

1 - A duração do trabalho normal terá como quantitativos (máximos):

- a) 40 horas semanais, sempre que o horário não seja considerado em termos médios;
- b) A média de 42 horas semanais, considerando para efeitos de aferição da média o período de seis meses, podendo este horário de trabalho semanal atingir o máximo de 50 horas semanais e de dez horas diárias, desde que seja mantido o valor médio indicado, no período considerado;
- c) Vinte horas semanais, para os trabalhadores que exclusivamente prestam serviço nos dias de descanso semanal e complementar dos restantes, podendo o período normal de trabalho diário ser de dez horas.

2 - A alternância entre os regimes de horário referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 obriga ao aviso prévio de oito dias aos trabalhadores por eles abrangidos e a afixação do respectivo mapa horário com a antecedência de três dias.

3 - O período de trabalho deverá ser interrompido por intervalos de descanso e/ou refeição, de forma a não serem praticadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, não sendo tais intervalos considerados no cômputo de duração de trabalho.

O intervalo de descanso a que se refere o número anterior poderá ser superior a duas horas por razões de conveniência de serviço.

Cláusula 9.^a

Trabalho por turnos

1 - Será permitida a prestação de trabalho por turnos rotativos.

2 - O período de trabalho diário dos trabalhadores em regime de turnos rotativos não pode exceder 8 horas.

3 - Pela especificidade própria do seu funcionamento, considerar-se-á a possibilidade de, em certos sectores, ser observada a dispensa dos intervalos de descanso nos termos previstos no n.º 2 do artigo 175.º do Código do Trabalho, desde que seja assegurada a observância de um período de repouso, para todos os efeitos considerado como tempo de serviço, durante o qual o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho mantendo, pois, a responsabilidade pela condução das operações necessárias ao funcionamento do sector.

4 - Podem, porém, ser estabelecidos horários de trabalho, segundo escalas a organizar, em que a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios.

5 - Neste caso o período normal de trabalho não pode ir além de dez horas, nem exceder as 40 horas semanais.

6 - No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, obedecendo a sua prestação e pagamento ao legalmente estabelecido.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% de retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75% de retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

3 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200%.

4 - Para efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a fórmula legalmente prevista.

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

6 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

7 - Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador, terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

8 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

CAPÍTULO IV

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Descanso semanal e feriados

1 - Os dias de descanso semanal para os trabalhadores em laboração normal são o sábado e/ou domingo, ou os dias estipulados por mútuo acordo das partes, e, para os trabalhadores em regime de turnos, os que por escala lhes competir.

2 - São considerados como feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça Feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;

- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa
- Dia do Corpo de Deus;
- Dia da Autonomia (feriado Regional);
- Feriado Municipal da localidade

Cláusula 12.^a

Direito a férias

1 - 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 7 e 8.

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

3 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4 - 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, nos seguintes termos:

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

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

6 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

7 - Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completados de serviço efectivo.

8 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 13.^a

Retribuição durante as férias

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 - A redução do período de férias nos termos legalmente admitidos não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 14.^a

Marcação do período de férias

1 - A marcação da época de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, compete à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente.

4 - O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 15.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

2 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do Período de Férias.

3 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

4 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 16.^a

Licença sem retribuição

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 17.^a

Faltas

1 - Falta é a ausência do trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a 1 dia completo de trabalho.

4 - Quando seja praticado o horário variável a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) Até quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos e condições previstas na lei da maternidade;
- g) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de seis por ano;
- h) Até três dias consecutivos ou interpolados por motivo de parto da esposa;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 19.^a

Comunicação e prova de faltas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

3 - O não cumprimento dos dispostos nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 20.^a

Efeitos das faltas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d), para além dos créditos legalmente previstos, e f) do n.º 2 da cláusula 18.^a;
- b) As dadas por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

3 - Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 18.ª se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 - As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho, o período ausência a considerar para efeito do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

6 - Incorre em infracção disciplinar grave, todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

7 - As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de quinze dias úteis de férias, ou de cinco dias úteis no ano da admissão.

CAPÍTULO V

Da retribuição do trabalho

Cláusula 21.ª

Retribuições mínimas

Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este acordo são agrupadas nos termos do Anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

Cláusula 22.ª

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 23.ª

Subsidio de natal

1 - Os profissionais abrangidos por este acordo terão direito a receber até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de vencimento.

2 - Os profissionais que excedido o período experimental não tenham concluído um ano de serviço receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 - Aquando da cessação do contrato não devida a justa causa, os profissionais têm direito ao fixado no n.º 1, ao montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 24.^a

Subsídio de alimentação

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um subsídio pecuniário de alimentação no valor de € 6,00 por cada dia efectivo de trabalho.

Cláusula 25.^a

Diuturnidades

1 - Às retribuições base mínimas estabelecidas neste acordo será acrescida uma diuturnidade no valor de € 3,70 Euros por cada ano de serviço completado a 31 de Dezembro e até ao limite de vinte diuturnidades.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, ter-se-ão em conta as diuturnidades já adquiridas pelo trabalhador à data de entrada em vigor deste Acordo.

Cláusula 26.^a

Ajudas de custo

Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço fora das localidades onde habitualmente trabalham, serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos de despesa.

Cláusula 27.^a

Sistema de pagamento

1 - Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão remunerados ao mês.

2 - A retribuição base e os acréscimos devidos serão sempre pagos antes dos 3 últimos dias de cada mês com encerramento do período de contagem aos vinte dias de cada mês.

3 - No acto de pagamento da retribuição deverá ser entregue ao trabalhador um documento em que conste o nome completo do mesmo, a respectiva categoria profissional,

número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Dos deveres e garantias das partes

Cláusula 28.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- b) Não exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;
- d) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais, aos membros das comissões paritárias e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal dos seus cargos;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens;
- f) Prestar ao Ministério de Emprego e da Segurança Social e aos Sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que se relacionem com os interesses do pessoal ao seu serviço;
- g) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores que para tal tenham dado o seu acordo e enviar as importâncias ao sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotizações devidamente preenchidos;
- h) Facilitar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos.

Cláusula 29.^a

Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

- a) Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;

- b) Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam cumpridas as prescrições legais determinadas no artigo 153.º do Código do Trabalho;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- f) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

- g) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre a segurança no trabalho;
- i) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, desde que lhes seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

Cláusula 30.^a

Garantias do trabalhador

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 31.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal.

CAPÍTULO VIII

Da higiene e segurança

Cláusula 32.^a

Higiene e segurança

A entidade patronal deve instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança de harmonia com o disposto na lei

CAPÍTULO IX

Dos delegados sindicais

Cláusula 33.^a

1 - Os trabalhadores poderão eleger de entre si, por cada grupo ou fracção de 50 trabalhadores abrangidos por este contrato, o seguinte número de delegados sindicais:

- Com menos de 50 trabalhadores, um delegado;
- De 50 a 99 trabalhadores, dois delegados;
- De 100 a 199 trabalhadores, três delegados.

2 - A entidade patronal proporcionará aos delegados sindicais as condições necessárias ao exercício das suas funções.

Cláusula 34.^a

Atribuições do delegado sindical

O delegado sindical constitui o elemento de ligação entre os sindicatos outorgantes e os trabalhadores por eles abrangidos, competindo-lhe divulgar, afixar ou distribuir, pelos mesmos, publicações exclusivamente sindicais e defender perante as entidades patronais os mesmos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Das sanções e disposições gerais

Cláusula 35.^a

Sanções

1 - As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e do vencimento até doze dias por cada infracção; não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

2 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 - A aplicação das sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar sem audiência prévia do trabalhador, regime igualmente aplicável à sanção prevista na alínea c), desde que não ultrapasse 4 dias de suspensão.

4 - A aplicação da sanção de suspensão por período superior a quatro dias e ainda a prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, terá de ser obrigatoriamente precedida pela elaboração de processo disciplinar escrito nos termos legalmente previstos para a cessação do contrato de trabalho com justa causa.

ANEXO I

Categorias profissionais

Operador de Fabricação – Trabalhador especializado, por conhecimentos adquiridos, responsável pelas tarefas executivas inerentes à boa condução de uma instalação de fabrico, para o que disporá, sempre que se justifique, de mão de obra adicional e trabalhando em estreita colaboração com os operários das funções adjacentes podendo ainda assumir a responsabilidade pela supervisão técnica e funcional das mesmas.

Operário de Fabricação – O trabalhador que executa tarefas auxiliares relativas à recepção, ao tratamento, distribuição e transformação da matéria-prima e embalagem do produto acabado, sob a orientação dos respectivos operadores. Auxilia-os na condução e vigilância das instalações ou máquina, podendo substituí-los, e assegura a limpeza e higiene da unidade fabril, bem como a carga e descarga das matérias-primas subsidiárias ou de consumo

e do produto acabado. Estes trabalhadores classificam-se consoante o seu grau de qualificação em 1.^a ou 3.^a, No quadro das tarefas previstas para este grupo, o trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, apto a executar todas as tarefas inerentes à recepção, registo, distribuição e tratamento da matéria prima e seus derivados será obrigatoriamente classificado como operário de fabricação de 1.^a.

Operário de Laboratório – Trabalhador que procede à colheita de amostras e efectua análises físicas e/ou químicas e bacteriológicas; executa leituras cálculos e registos relacionados com as suas funções; prepara fermentos e culturas, zela pela lavagem, preparação e manutenção do material e assegura a limpeza e a perfeita higiene do seu local de trabalho.

Estes trabalhadores classificam-se consoante o seu grau de qualificação, em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário de Caldeira – Trabalhador que alimenta e conduz os geradores de calor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989 de 30 de Abril de 1966, acompanhar o funcionamento do equipamento complementar, nomeadamente destinado ao fornecimento de ar, água e energia industrial, e ainda fazer pequenas reparações de conservação e manutenção nas instalações.

Estes trabalhadores classificam-se, consoante o seu grau de qualificação, em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Encarregado de Armazém – Trabalhador responsável pela recepção, conferência, armazenamento e entrega de mercadorias bem como pelo tratamento elementar de fichas, registos e outra documentação adequada.

Porteiro/Guarda – Trabalhador incumbido de controlar o movimento de pessoas, mercadorias e veículos, podendo ter a seu cargo as comunicações telefónicas e outros serviços análogos; de noite executa rondas periódicas às instalações e estabelece relatórios sobre eventuais anomalias; mantém a limpeza e higiene da sua zona de trabalho.

Encarregado de Posto de Recepção – O trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, efectua os respectivos registos, assegura a limpeza e perfeita higiene do posto e do seu equipamento.

Auxilia nas operações de carga e descarga do leite, vende leite, derivados e outros artigos, requisições e guias de remessa e efectua os pagamentos do leite aos produtores.

ANEXO II

Tabelas salariais

Classe A

N.Q.	Categoria	Vencimento
4.2	Operador de Fabricação	€ 616,00

Classe B

N.Q.	Categoria	Vencimento
5.3	Operário de Fabricação de 1. ^a	€ 554,00
5.3	Operário de Laboratório de 1. ^a	€ 554,00
5.3	Operário de Caldeira de 1. ^a	€ 554,00
5.1	Encarregado de Armazém	€ 554,00

Classe C

N.Q.	Categoria	Vencimento
6.2	Operário de Fabricação de 2. ^a	€ 535,00
6.2	Operário de Laboratório de 2. ^a	€ 535,00
6.2	Operário de Caldeira de 2. ^a	€ 535,00

Classe D

N.Q.	Categoria	Vencimento
6.2	Operário de Fabricação de 3. ^a	€ 525,00
6.2	Operário de Laboratório de 3. ^a	€ 525,00
6.2	Operário de Caldeira de 3. ^a	€ 525,00
7.1	Porteiro/Guarda	€ 525,00
5.4	Encarregado de Posto de Recepção	€ 525,00

ANEXO III

Integração níveis de qualificação

4. Profissionais Altamente Qualificados:

4. 2. Produção;

Operador de Fabricação;

Operário de Laboratório.

5. Profissionais Qualificados:

5.1. Administrativos;

Encarregado de Armazém.

5.2. Produção;

Operário de Fabricação de 1.^a;

Operário de Caldeira.

5.4. Outros;

Encarregado Posto de Recepção;

6. Profissionais Semi-qualificados:

6.2. Produção;

Operário de Fabricação de 2.^a e 3.^a

7. Profissionais Não Qualificados:

7.1. Administrativos, Comércio e Outros;

Porteiro

Nos termos e para os efeitos consignados no artigo 492.º do Código do Trabalho, reporta-se que este AE revoga o anterior e as suas sucessivas alterações, sendo por ele abrangidos cerca de 128 trabalhadores e um empregador.

Angra do Heroísmo, 19 de Abril de 2011.

Pela UNICOL – União de Cooperativas de Lacticínios Terceirense, UCRL, *João Rodrigues do Couto e João Carlos Castro Tavares*, mandatários. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo, *Paulo Fernando Toste Furtado, António Natálio Brasil Ávila e Francisco Paulo Silva Borges*, dirigentes.

Entrado em 28 de julho de 2011.

Depositado na Direção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direção de Serviços do Trabalho, em 9 de agosto de 2011, com o n.º 17, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.