

## S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 127/2005 de 2 de Dezembro de 2005

**AE entre a Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, C.R.L. e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas e Similares da Horta – Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O presente acordo altera o AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 10, de 13 de Junho de 2002, com última alteração publicada no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 10, de 2 de Setembro de 2004.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

- 1 - Mantém a mesma redacção.
- 2 - Mantém a mesma redacção.
- 3 - O presente IRCT abrange 1 empresa e 95 trabalhadores.

### Anexo II

#### Tabela salarial

<b>Categorias</b>	<b>Retribuição</b>
Técnico de Fabrico	1469,95 €
Ajudante de Técnico de Fabrico	622,65 €
Instrutor Fiscal	584,75 €
Ajudante de Instrutor Fiscal	555,91 €
Analista de Laboratório	572,49 €
Auxiliar de Laboratório	460,17 €
Encarregado de Secção	535,68 €
Fiel de Armazém	575,22 €
Ajudante de Fiel de	490,70 €

Armazém	
Operário/a de 1. <sup>a</sup>	457,18 €
Operário/a de 2. <sup>a</sup>	429,09 €
Operário/a de 3. <sup>a</sup>	412,21 €
Operário/a Diferenciado/a	400,74 €
Operário/a de Apoio	393,44 €
Fogueiro	491,76 €
Pedreiro	479,79 €
Carpinteiro	564,30 €
Encarregado de Oficina	643,35 €
Electricista	817,84 €
Serralheiro Mecânico	564,30 €
Mecânico de 1. <sup>a</sup>	588,85 €
Mecânico de 2. <sup>a</sup>	553,40 €
Mecânico de 3. <sup>a</sup>	490,70 €
Motorista de Pesados	558,85 €
Ajudante de Motorista	393,44 €
Estagiário	393,44 €

O valor do Subsídio de Alimentação é de 4,00 € diários

O valor das Diuturnidades é de 10,50 € cada

Mantém-se um adicional ao vencimento base das Operárias de Apoio, que prestam serviço nas Caves (Câmaras de Frio), no valor 7,67 €.

A Tabela Salarial e demais alterações com expressões pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Horta, 29 de Junho de 2005.

Pela Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, CRL, *José Agostinho Pinheiro da Silveira*. –  
Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores,  
*Maria de Fátima Borba Ferreira Gonçalves e Margarida Laureana da Silva Goulart*.

Entrado em 24 de Novembro de 2005.

Depositado na Direcção de Serviços do Trabalho da Secretaria Regional da Educação e Ciência, em 25 de Novembro de 2005, a fls. 89 do livro n.º 2, com o n.º 21, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.

## **Texto consolidado**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia do acordo**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Área e âmbito**

1 - O presente acordo de empresa (AE) obriga por um lado, a Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, C.R.L., e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicatos dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

2 - A presente convenção aplica-se a toda a Região Autónoma dos Açores.

3 - O presente IRCT abrange 1 empresa e 95 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência**

1 - O presente contrato entra em vigor no dia da sua publicação, e vigorará pelo período de vinte e quatro meses e renova-se por iguais períodos até ser substituído por outra convenção colectiva.

2 - Exceptuam-se do disposto no número anterior a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, para as quais a vigência é de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

3 - Salvo prazos inferiores permitidos por lei, as propostas de revisão do presente contrato não poderão ser apresentadas à outra parte sem que tenham decorrido vinte e quatro meses ou dez meses contados do início das respectivas vigências, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar prevista no n.º 2.

4 - Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente instrumento convencional até ser substituído por outro, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas do novo IRCT.

5 - Durante a vigência do presente acordo, podem ser-lhe introduzidas alterações., em qualquer altura, por acordo das partes.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Revisão**

1 - A denúncia pode ser feita decorridos os prazos referidos na cláusula anterior e deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

2 - A resposta, por escrito, deverá ser enviada até trinta dias após a recepção da proposta.

3 - As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de trinta dias a contar da data da recepção da contraproposta.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

Clausula 4.<sup>a</sup>

#### **Admissão**

A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é de dezasseis anos, sem prejuízo das disposições legais que permitam a admissão de trabalhadores com idade entre os catorze e os dezasseis anos.

Clausula 5.<sup>a</sup>

#### **Categoria Profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão classificados nas categorias constantes do Anexo I.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Período Experimental**

1- A admissão dos trabalhadores a termo será feita a título experimental durante os primeiros 15 dias de execução do contrato, durante o qual qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2- Para os contratos sem termo, os prazos serão de 30 dias.

Cláusula 6.<sup>a</sup> – A

#### **Acesso**

As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores, serão preenchidas, sempre que possível pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, ouvidos o delegado sindical e o Chefe da respectiva secção.

Cláusula 6.<sup>a</sup> – B

## **Promoções**

Nas carreiras onde existam várias categorias, as promoções dependem de três anos de bom e efectivo serviço na categoria anterior.

## **CAPÍTULO III**

### **Da prestação do trabalho**

Clausula 7.<sup>a</sup>

#### **Duração do trabalho**

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, sem prejuízo do horário do/as encarregados/as de posto de recolha de leite.

2 - O período de trabalho diário será interrompido para o almoço com um intervalo que não pode ser inferior a 1 hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 - O estabelecido nos números anteriores poderá ser adaptado, com o acordo dos trabalhadores abrangidos, a horários de trabalho que se tenham que implementar no âmbito da empresa.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Trabalho Suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50% na primeira hora e de 75% nas horas subsequentes.

2 - A remuneração do trabalho prestado entre as 20,00 e as 7,00 horas, acresce 30% por trabalho nocturno.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar em dia de descanso**

O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, e em dia feriado obrigatório ou complementar, e em dia feriado obrigatório dá direito à remuneração normal acrescida de 100%.

Clausula 10.<sup>a</sup>

#### **Polivalência Funcional**

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para a qual foi contratado.

2 - A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem com a sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da respectiva categoria.

3 - No caso das actividades acessoriamente exercidas correspondem à retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta consoante o tempo de trabalho.

## **CAPÍTULO IV**

### **Direitos e deveres das partes**

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

#### **Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Cumprir todas as obrigações relacionadas com a existência de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei;
- f) Cumprir as demais obrigações resultantes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### **Clausula 12.<sup>a</sup>**

#### **Deveres do Trabalhador**

O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade, realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquele se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) 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 ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior, inclui tanto as normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

#### **Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas portarias de regulamentação do trabalho e nas convenções colectivas, ou quando haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar o trabalhador de categoria, salvo o disposto no artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto no artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) 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 V**

### **Da retribuição do trabalho**

Clausula 14.<sup>a</sup>

#### **Retribuição**

1 - Considera-se retribuição aquilo que nos termos do contrato, das normas que o regem, ou dos usos, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente em contrapartida do seu trabalho.

2 - O valor da remuneração - hora de trabalho traduz-se na fórmula:

$(R.Base) \times 12$  ( n.º de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal)

52xN

3 - As trabalhadoras que prestam serviço na cave de cura do queijo, será atribuído um subsídio mensal de 7,67 Euros.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Modo de pagamento**

A remuneração deve ser disponibilizada mensalmente, até ao dia 8 do mês seguinte, do mês a que diga respeito, por transferência bancária para a conta dos funcionários, ou por qualquer outro meio de pagamento.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de alimentação e diuturnidades**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a um subsídio de alimentação diário e diuturnidades cujo valor está previsto no Anexo II do presente contrato.

2 - As diuturnidades vencem-se pela permanência sem possibilidade de progressão na mesma categoria por um período de três anos, podendo atingir o máximo de cinco diuturnidades.

3 - O subsídio de alimentação será pago por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

4 - O trabalho prestado aos Domingos, dias de descanso semanal complementar e feriados confere o direito ao subsídio de alimentação, consoante as horas de trabalho prestado.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

### **Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 100% da retribuição mensal, que deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro do ano a que diga respeito.

2 - Os trabalhadores que não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a receber o valor proporcional ao período de tempo de trabalho no ano respectivo.

## **CAPÍTULO VI**

### **Da suspensão da prestação de trabalho**

Clausula 18.<sup>a</sup>

### **Descanso semanal e feriados**

1 - Considera-se dia de descanso semanal o Domingo.

2 - São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro; Sexta-feira Santa;

25 de Abril; 1 de Maio;

Segunda-feira de Espírito Santo;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

3 - Serão ainda observados o Feriado Regional, o Feriado Municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa.

#### Clausula 19.<sup>a</sup>

##### **Férias e subsídio de férias**

1 - O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

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

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

3 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço.

4 - O trabalhador, com acordo expresso da entidade patronal, pode acumular as férias de um ano com as do ano seguinte, desde que as pretenda gozar fora da Região Autónoma dos Açores

5 - A retribuição durante o período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

6 - Para além da retribuição das férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de igual montante ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do gozo de férias, e na proporção do tempo de gozo.

7 - Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá ser estabelecido que o pagamento do subsídio de feris seja todo processado por inteiro antes do início do período de férias de maior duração.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

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

2 - Para determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que o trabalho foi prestado.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### **Marcação do período de férias**

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

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, entre o dia 1 de Maio e o dia 31 de Outubro.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### **Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, pai, mãe, sogro, padrasto, madrasta, filho, filha, enteados, genro, até cinco dias;
- c) As dadas por motivo de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, irmãos e irmãs, cunhados, cunhadas, avôs, avós, netos, netas, até dois dias;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho 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.

3 - As faltas justificadas previstas nas alíneas do número anterior não determinam perda de retribuição à excepção da alínea d) que determina perda da retribuição para além do crédito de horas legalmente estabelecido e das alíneas f) quando o trabalhador se encontrar abrangido pela segurança social ou seguros.

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez dias interpolados durante um ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 24 horas.

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

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do contrato de trabalho**

1 - Determina suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês.

2 - O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento é definitivo.

3 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 - Caso o trabalhador não compareça no serviço sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo de ausência durante pelo menos 15 dias úteis seguidos, presume-se o abandono do trabalho.

## **CAPÍTULO VII**

### **Da cessação do contrato de trabalho**

#### **Clausula 25.<sup>a</sup>**

#### **Causas de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão do trabalhador.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

#### **Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo**

1 - As partes poderão fazer cessar o contrato por mútuo acordo, quer este tenha prazo ou não.

2 - A cessação por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada uma com um exemplar.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

#### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

O contrato de trabalho cessa por caducidade nos termos gerais do direito e, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo para o qual foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluída a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta do trabalhador prestar o seu trabalho ou a empresa o receber;
- d) Com a reforma do trabalhador.

#### **Clausula 28.<sup>a</sup>**

## **Rescisão com justa causa pela entidade patronal**

1 - Verificando-se justa causa, a qual será apurada através de adequado processo disciplinar, nos termos da lei, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 - Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 - Constituem, nomeadamente justa causa:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e regalias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe está confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo à empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o n.º de faltas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injurias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

### **Rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 - O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita dirigida à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de pré-aviso, pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, sem prejuízo da responsabilidade pelos danos eventualmente causados, nos termos da lei.

3 - O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa, sem necessidade de pré-aviso, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação a serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- c) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios ao trabalhador.

4 - A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *b)* a *e)* do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

### **Certificado de trabalho**

1 - Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Trabalho de mulheres e diminuídos físicos**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

### **Trabalho de mulheres**

São assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo de quaisquer outros de origem legal ou convencional:

- a) Durante o período da gravidez, as mulheres não podem desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas e transportes inadequados, pelo que serão transferidas para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença nos termos da lei;
- c) Quando em estado de gravidez, o período de trabalho diário não poderá iniciar-se antes das oito horas nem terminar depois das 19 horas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

### **Diminuídos físicos**

1 - O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, proveniente de acidente de trabalho deverá, após o seu restabelecimento, ser reconduzido no trabalho que ocupava anteriormente, se a sua capacidade física o permitir.

2 - Se tal não for possível, deverá a entidade patronal colocar o trabalhador em posto de trabalho adequado existente e necessário à empresa, sem prejuízo de poder, por acordo, ser revisto o vencimento a pagar ao trabalhador conforme e na medida em que este tenha direito a uma pensão por invalidez e o posto de trabalho a ocupar tenha uma retribuição inferior.

3 - As empresas de reconhecida capacidade económica darão prioridade na admissão em actividades compatíveis com a lesão ou doença de que estejam afectados os trabalhadores que tenham sido vítimas de acidente de trabalho ao seu serviço, nos termos da lei.

## **CAPÍTULO IX**

### **Disposições finais**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

### **Transmissão ou fusão de empresas**

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais,

ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido dos trabalhadores continuarem ao serviço noutra estabelecimento.

2 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

### **Previdência, segurança social e sindicato**

1 - A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

2 - O sistema de cobrança de quotas deduzidas nos salários, com ou sem remessa para a associação sindical só poderá ser praticado se o trabalhador. Em declaração individual a enviar ao sindicato e à entidade patronal, assim o entender e autorizar, nos termos da lei aplicável.

3 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a pagar quotas para um sindicato em que não esteja inscrito.

4 - A entidade patronal fica obrigada a entregar aos sindicatos até ao dia 15 de cada mês a quotização dos trabalhadores relativa ao mês anterior, acompanhada dos mapas convenientemente preenchidos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

### **Trabalhador estudante**

1 - O trabalhador estudante tem direito a fixar o seu período de férias, pelo menos em metade dos dias a que tiver direito, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 - Os trabalhadores estudantes terão direito a faltar, por ocasião dos exames, sem perda de remuneração, até dois dias por cada prova escrita ou oral.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

### **Aplicação de norma mais favorável ao trabalhador**

O presente AE não prejudica a aplicação de quaisquer normas legais de regulamentação mais favoráveis para o trabalhador.

O presente AE não pode contrariar normas legais imperativas de interesse e ordem pública existentes ou que venham a ser criadas.

## **Anexo I**

### **Categorias profissionais**

*Técnico de fabrico* – Inspecciona produtos, controla serviços ou processos da fábrica, afim de verificar a sua conformidade com as normas de qualidade, de higiene e segurança, assim como as normas legais, comerciais e outras.

*Ajudante de técnico de fabrico* – Profissional sem qualificação específica que colabora no processo de verificação e controlo de qualidade sob as orientações e instruções do técnico de fabrico.

*Instrutor fiscal* – Trabalhador cuja função consiste em orientar ou dirigir a aplicação de medidas destinadas a fomentar a produção leiteira na zona que lhe estiver adstrita.

*Ajudante de instrutor fiscal* – Trabalhador que auxilia o da categoria profissional anterior.

*Analista de laboratório* – Efectua, sob orientação experiências, ensaios e análises químicas no campo da investigação ou na indústria, nomeadamente nas áreas de produção, controlo de qualidade e estudo e desenvolvimento.

*Auxiliar de laboratório* – Trabalhador que, sob as ordens do técnico de laboratório, executa tarefas especializadas.

*Encarregado de secção* – Trabalhador que orienta os serviços ( de um ciclo de fabrico) sob a orientação do técnico de fabrico.

*Fiel de armazém* – Profissional que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Ajudante de fiel de armazém* – Profissional que coadjuva o fiel de armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Operário de 1.<sup>a</sup>* – O trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, responsável pela condução de determinados operações de certa responsabilidade na produção e com capacidade e experiência de vir a desempenhar as restantes funções de nível idêntico, com habilitações mínimas legais.

*Operário de 2.<sup>a</sup>* – O trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, responsável pela condução de determinadas operações processuais de média complexidade.

*Operário de 3.<sup>a</sup>* – O trabalhador sem especialização, responsável pela condução de operações processuais simples ou que coadjuva o pessoal especializado e que presta serviços auxiliares de fabrico.

*Operário/a diferenciado/a* – A trabalhadora sem especialização, que coadjuva o pessoal especializado e que presta serviços auxiliares de fabrico.

*Operário/a apoio* – Trabalhador/a sem especialização que coadjuva o pessoal especializado e que executa trabalho não especializado, incluindo serviços de limpeza, cuja natureza se adapte às suas capacidade físicas.

*Fogueiro* – Profissional com carteira profissional responsável pela “caldeira”, regula e vigia os geradores a vapor.

*Pedreiro* – É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares.

*Carpinteiro* – É o profissional que, exclusiva e predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

*Encarregado de oficina* – Profissional que orienta os serviços de um grupo de trabalhadores.

*Electricista* – Técnico que localiza e repara avarias, efectua ensaios e a manutenção de aparelhagem, equipamentos, instalações e órgãos de diferentes bases tecnológicas, em laboratório ou nos lugares de produção e distribuição.

*Serralheiro mecânico* – O profissional que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Mecânico de 1.<sup>a</sup>* – O profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos das viaturas automóveis e executa outros trabalhos relacionados com mecânica.

*Mecânico de 2.<sup>a</sup>* – É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do mecânico de 1.<sup>a</sup>, executando tarefas menos especializadas.

*Mecânico de 3.<sup>a</sup>* – É o trabalhador que sob a orientação do mecânico de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> colabora no exercício das funções deste.

*Motorista de Pesados* – Profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e asseio do veículo, proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado de conservação dos pneus; em caso de avaria ou acidente tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Ajudante de motorista* – Profissional que coadjuva o motorista na carga e descarga de produtos lácteos.

*Estagiário* – É o trabalhador designado como aprendiz de todas as categorias profissionais.

### **Integração em níveis de qualificação das profissões**

#### **2 – Quadros Médios:**

##### **2.2 – Técnicos da Produção e Outros**

Técnico de fabrico

Analista de Laboratório

#### **3 – Encarregados, Contra mestres, Mestres e Chefes de Equipas:**

Instrutor fiscal

Encarregado de Oficina

Encarregado de Secção

#### **4 – Profissionais Altamente Qualificados:**

##### **4.2 – Produção:**

Auxiliar de Laboratório

#### **5 – Profissionais Qualificados:**

##### **5.1 – Administrativos:**

Fiel de Armazém

##### **5.3 – Produção:**

Fogueiro

Electricista

Serralheiro Mecânico

Mecânico

Pedreiro

Carpinteiro

Operário de 1.<sup>a</sup>

**5.4 – Outros:**

Motorista (pesados ou ligeiros)

**6 – Profissionais Semi-Qualificados (Especializados):**

**6.1 – Administrativos, Comércio e Outros:**

Ajudante de Motorista

Ajudante de Fiel de Armazém

Ajudante de Instrutor Fiscal

Ajudante de Técnico de Fabrico

**6.2 – Da produção:**

Operário de 2.<sup>a</sup>

**7 – Profissionais Não Qualificados:**

**7.2 – Produção:**

Operário de 3.<sup>a</sup>

Operário/a Indiferenciado/a

Operário de Apoio

**A – Praticantes e Aprendizizes:**

Estagiário

Pela Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, CRL, *José Agostinho Pinheiro da Silveira*. –  
Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores,  
*Maria de Fátima Borba Ferreira Gonçalves e Margarida Laureana da Silva Goulart*.