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

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 2/2011 de 25 de Janeiro de 2011

AE entre a COFACO/AÇORES – Indústria de Conservas, SA e o SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores – Revisão Global

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo obriga por um lado, a COFACO/AÇORES – Indústria de Conservas, SA, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares da Região Autónoma dos Açores.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 - O presente contrato entra em vigor após a sua publicação, e vigorará pelo período de doze meses.
- 2 - Salvo prazos inferiores permitidos por lei, as propostas de revisão do presente contrato não poderão ser apresentadas à outra parte sem que tenham decorrido doze meses de vigência.
- 3 - Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente instrumento convencional sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes do novo contrato.
- 4 - Durante a vigência do presente acordo, podem ser-lhe introduzidas alterações, em qualquer altura, por acordo das partes.

Cláusula 3.^a

Revisão

- 1 - A denúncia deverá ser acompanhada de proposta por escrito das cláusulas que se pretendem 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

Cláusula 4.^a

Admissão

As idades mínimas 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.

Cláusula 5.^a

Categoria profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão classificados de acordo com as categorias constantes do Anexo I.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 - A admissão de trabalhadores a termo será feita a título experimental durante os primeiros 30 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 - O prazo previsto no número anterior é reduzido para quinze dias no caso de contratos com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior aquele Limite.

3 - Para os contratos sem termo, os prazos serão os dos períodos experimentais.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 - A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta conste expressamente de contrato escrito nos termos da lei aplicável.

2 - Nos casos do trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória.

CAPÍTULO III

Da prestação do trabalho

Cláusula 8.^a

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 praticado para os trabalhadores de escritório.

2 - Os estabelecimentos que o pretendam poderão todavia, aplicar a seguinte flexibilização ao horário de trabalho semanal:

39 horas, de Janeiro a Março;

41 horas, de Abril a Setembro;

39 horas, de Outubro a Dezembro;

Ou

Relativamente a cada trimestre de trabalho, praticar um período de trabalho de 6 semanas a 39 horas, outro período de trabalho de seis semanas a 41 horas.

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

4 - O período de trabalho diário dos menores com idade inferior a dezasseis anos deve sempre ser interrompido por um intervalo de duração não inferior ao referido na alínea anterior, por forma, a que não prestem mais de quatro horas de trabalho consecutivo.

5 - Os menores com mais de dezasseis anos não podem prestar mais de quatro horas e meia de trabalho consecutivo, sem que tenham direito ao intervalo referido no parágrafo anterior.

6 - O estabelecido nos números anteriores poderá ser adaptado, com acordo do pessoal abrangido, a horários de trabalho que se tenham que implementar no âmbito do trabalho por turnos.

Cláusula 9.^a

Trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado até às 20 horas será remunerado com acréscimo de 75%, ao trabalho prestado entre as 20 horas e as 7 horas, acresce o valor de 25% por trabalho nocturno.

2 - A empresa assegura ou paga o transporte da residência para o local de trabalho, e vice-versa, quando o trabalhador for chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar.

3 - O trabalho prestado em feriado que coincida com dias de semana dá direito à remuneração normal acrescida de 200%.

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados

1 - O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados, terá direito à remuneração acrescida de 200%.

2 - O trabalhador que haja trabalhado no dia de descanso semanal e feriados, mais de quatro horas, tem direito a um dia completo de descanso num dos oito dias seguintes, podendo ser acumulado no interesse das partes.

3 - Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Trabalho nos frigoríficos

Os trabalhadores escalonados para trabalhar nos frigoríficos receberão um acréscimo de 100% sobre a remuneração de base, durante as horas de trabalho nos mesmos.

Cláusula 12.^a

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 - O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 - No caso de as actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício permanente dessas actividades, terá direito à reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

5 - Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial na posição do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

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;
- g) Enviar ao Sindicato até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, incluindo o subsídio de férias e natal;
- h) Cumprir as exigências legais relativas às normas de higiene e medicina no trabalho.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 - O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e 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 15.^a

Garantias do trabalhador

1 - 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 119.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 194.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;
- 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 prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Obrigar qualquer trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de regular funcionamento e, principalmente, em condições de segurança.

CAPÍTULO V

Da retribuição do trabalho

Cláusula 16.^a

Retribuição

1 - Considera-se retribuição aquilo a 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:

Remuneração Base x 12 (n.º de horas corresponde ao período normal de trabalho semanal).

52 x N

Cláusula 17.^a

Modo de pagamento

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

Cláusula 18.^a

Subsídio de alimentação e diuturnidades

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este AE será paga uma diuturnidade no valor de € 10 por cada 3 anos de permanência na empresa até ao limite de 6 diuturnidades.

2 - O subsídio de alimentação será pago por cada dia de trabalho efectivamente prestado no valor de € 3,70.

3 - O trabalho prestado aos Domingos, dias de descanso semanal complementar e feriados confere o direito ao subsídio de alimentação, desde que prestado por um período superior a três horas.

Cláusula 19.^a

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 15 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 trabalhado no ano respectivo.

Cláusula 20.^a

Prémio de Assiduidade

A COFACO/AÇORES – Indústria de Conservas, SA pagará aos seus trabalhadores um prémio de assiduidade nos termos seguintes:

a) 15 euros por cada trimestre, desde que o trabalhador não tenha dado qualquer falta ao serviço;

b) Os pagamentos são feitos conjuntamente com os vencimentos de Março; Junho; Setembro e Dezembro de cada ano, e manter-se-ão desde que o trabalhador não falte;

c) Não se consideram faltas, para efeitos da percepção do prémio de assiduidade, as ausências motivadas por férias, descanso compensatório e cumprimento de obrigações legais impostas pela empresa.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Descanso semanal e feriados

1 - Considera-se dia de descanso semanal o Domingo, e de descanso complementar o Sábado.

2 - São considerados feriados as seguintes datas:

1 de Janeiro, Sexta-feira Santa, 25 Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

3 - Serão ainda observados o feriado regional, o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa, a Terça-feira do Espírito Santo e a Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 22.^a

Férias e subsídio de férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de vinte e dois 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, nos seguintes termos:

- a) 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou dois meios-dias;
- 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 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por falta respeitante ao trabalhador.

4 - 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.

5 - A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento ou unidade fabril, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante, pelo menos, quinze dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período igual ou inferior a 15 dias consecutivos fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

6 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no primeiro 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.

7 - 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.

8 - O trabalhador, com o acordo expresso da entidade patronal, pode acumular as férias de um ano com as do ano seguinte, desde que as pretenda gozar foras da ilha em que trabalha.

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

Cláusula 23.^a

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 24.^a

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, sem prejuízo de poder fazer coincidir as férias do pessoal com as datas de encerramento, total ou parcial do estabelecimento ou unidade fabril previstos no n.º 2 da cláusula 23.^a

Cláusula 25.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, pai, mãe, sogro, padrasto, madrasta, filho, filha, enteado, genro, nora, irmão e irmã até cinco dias;
- c) As dadas por motivo de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, 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 de retribuição para além do crédito de horas legalmente estabelecido e da alínea 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, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

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

7 - No caso da apresentação do trabalhador, para o início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso superior a trinta ou a sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, desde que o trabalhador não apresente motivo atendível.

Cláusula 26.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 48 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 27.^a

Suspensão do contrato de trabalho

1 - Determina suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto 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 tome 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 da ausência, durante pelo menos, 15 dias úteis seguidos, presume-se o abandono do trabalho.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 28.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O Contrato de trabalho cessa por:

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

Cláusula 29.^a

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 30.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho cessa por caducidade nos termos gerais de 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

Cláusula 31.^a

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 consequências, tome imediata a 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 injúrias 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 e liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 32.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 - O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, independente 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 civil 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 ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- c) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- 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 33.^a

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 referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres e diminuídos físicos

Cláusula 34.^a

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 o 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 35.^a

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 esta direito a uma pensão por invalidez e posto de trabalho a ocupar tenha retribuição interior.

3 - As empresas de reconhecida capacidade económica darão prioridade na admissão em actividades 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 e transitórias

Cláusula 36.^a

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 37.^a

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 10 de cada mês a quotização dos trabalhadores relativa ao mês anterior, acompanhada dos mapas convenientemente preenchidos, incluindo a quotização referente ao subsídio de férias e natal.

Cláusula 38.^a

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 39.^a

Aplicação de normas mais favoráveis ao trabalhador

As partes acordam que o presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Sucessão de convenções

O presente instrumento é expressamente considerado pelas partes ser globalmente mais favorável que o anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ANEXO I

Promoção ou acesso dos auxiliares do controlo da qualidade

1 - O auxiliar de controlo de qualidade de 2 permanecerá no máximo três anos na categoria. Findo este prazo será promovido a auxiliar de controlo de qualidade de 1.^a, excepto se mostrar incapacidade ou inaptidão para a sua promoção.

2 - A empresa poderá sempre promover o trabalhador antes de decorrido o prazo dos três anos, desde que tal se justifique em função do desempenho e mérito.

3 - Os actuais auxiliares de controlo de qualidade serão classificados como auxiliares de controlo de qualidade de 2.^a.

ANEXO II

Categorias profissionais

Director Fabril – Cabe-lhe a gestão da fábrica, tendo em vista os objectivos definidos anualmente e no processo de planeamento.

Participa no processo de planeamento, na gestão de recursos técnicos, promovendo a sua correcta utilização adequada manutenção; Participa na gestão dos recursos humanos, criando um clima de trabalho que promova a responsabilidade, disciplina, ordem e motivação das equipas; Participa na gestão dos materiais necessários ao processo produtivo, evitando as falhas de aprovisionamento e mantendo os stocks nos níveis adequados, tanto em volume como em estado de conservação.

Garante os níveis de qualidade, rendimento da matéria-prima e produtividade da mão-de-obra; efectua o reporting da actividade da unidade industrial com clara explicação dos desvios e cumprindo os prazos definidos; Assegura o respeito das normas legais internas no que respeita à qualidade do produto bem como da higiene e segurança das instalações e do pessoal; Representa a empresa nos contactos com as autoridades e entidades locais.

Chefe de produção – Coordena os mestres, a manutenção, o controlo de produção, o armazém e o pessoal de apoio. Recebe a informação necessária e atempada do laboratório de controlo de qualidade para o desempenho da sua função e a garantia de qualidade do processo e dos produtos. Organiza e controla os processos, com vista à optimização e adequação dos recursos humanos, técnicos e materiais visando a melhoria do processo produtivo.

Organiza e vigia o processo produtivo, com base nas necessidades de fabrico e de acordo com o programa de trabalho estabelecido pela direcção Fabril, visando obter o melhor resultado possível e eficiência em todas e cada uma das secções.

Chefe de controlo de qualidade – Profissional que supervisiona o trabalho de todos os intervenientes no processo de controlo de qualidade, define da conformidade ou não conformidade do produto com as normas de qualidade definidas pela empresa; é responsável

pela boa higienização da unidade industrial; colabora com a direcção de qualidade na elaboração de procedimentos, pontos de controlo e definição de técnicas a aplicar.

Chefe de Escritório – Profissional que superintende todos os serviços administrativos, estuda, organiza, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce dentro do departamento ou serviço que chefia e nos limites da sua competência funções de coordenação, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo orientações e fins definidos.

Escriturário – Profissional que executa todas as tarefas descritas em 4. 1. 2. 2.00 da classificação nacional de profissões. Pode ser designado com 1.º, 2.º e 3.º escriturário.

Técnico de controlo de qualidade – inspecciona produtos, controla serviços ou processos de fabrico, a fim de verificar a sua conformidade com as normas de qualidade, de higiene e segurança, assim como com as normas legais, comerciais e outras, cfr. índice 3. 1. 5 2. 35 da classificação nacional de profissões.

Chefe de manutenção – Estabelece os planos e métodos de manutenção e zela pelo seu cumprimento. Diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente eléctrica, mecânica, hidráulica e pneumática, orienta o trabalho desenvolvido na sua unidade, podendo reparar ou participar nas reparações; testa ou participa no ensaio do equipamento e/ou componentes, colabora na instalação de equipamentos e/ou componentes, regula e/ou ajusta quando necessário e equipamento em função das necessidades de produção; vigia e controla as performances do equipamento nomeadamente a potência, corrosão, desgaste vida útil; providencia aos vários sectores da empresa apoio técnico às máquinas ou equipamentos instalados; Colabora na gestão de stocks e, aprovisionamento referente à sua unidade: zela pelas normas de higiene e segurança no trabalho em vigor.

Afinador de Cravadeiras – Técnico que afina, repara, regula e opera um determinado tipo de máquinas e ferramentas, (cravadeiras).

Encarregado de Fogueiros – Profissional que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tem sobre a sua responsabilidade os restantes profissionais.

Fogueiro de 1.ª Classe – Opera, regula e vigia o funcionamento de geradores a vapor, destinados ao fornecimento de força motriz ou ao aquecimento industrial: acciona válvulas ou outros dispositivos, a fim de manter a água no nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; activa e/ou regula a chama, de modo a obter água quente ou vapor; verifica, por meio de instrumentos de medida adequados, se a temperatura e a pressão das caldeiras não ultrapassam os níveis pré-estabelecidos; substitui os bicos dos queimadores, sempre que necessário; procede à limpeza e reparação dos equipamentos e comunica, superiormente, as anomalias verificadas; preenche documentação adequada para a execução de gráficos de rendimento. (Regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989 de 30 de Abril de 1966).

Motorista de Veículos Pesados – Mercadorias – Conduz camiões e outros veículos automóveis pesados para o transporte de mercadorias materiais: informa-se do destino das mercadorias, determina o percurso a efectuar, e recebe a documentação respectiva orienta e, eventualmente, participa nas operações de carga, arrumação e descarga da mercadoria, afim de garantir as condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efectua a entrega da mercadoria e documentação respectiva no local de destino e recebe o comprovativo da mesma, providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando

pela sua manutenção, reparação e limpeza; elabora relatórios de rotina sobre as viagens que efectua.

Fogoeiro de 2.º Ano – Coadjuva o Fogoeiro de 1.ª Classe, podendo substituí-lo.

Técnico de manutenção – Profissional que executa todas as tarefas relacionadas com a manutenção de equipamentos com a supervisão do chefe de manutenção. Podem ser:

Afinador – Técnico que afina, repara regula e opera um determinado tipo de máquinas e ferramentas, nomeadamente tornos, mandriladoras, fresadoras, rebarbadoras e rectificadoras; e operar todo o tipo de máquinas de comando numérico e executam outras tarefas similares, cfr. índice 7.2.2.3.

Electricista de manutenção – 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, cfr. índice 7.2.4.1.65.

Serralheiro mecânico – Técnico que corta e trabalha o metal com tolerâncias apertadas e ajusta e monta peças para a fabricação ou reparação de Máquinas ou conjuntos mecânicos, cfr. índice 7.2.2.2.05.

Torneiro mecânico – Técnico que opera e regula um torno automático ou semi-automático destinados a cortar metal: lê e interpreta os desenhos, peças, modelos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa o material e as ferramentas no tomo por meio de buchas, dispositivos de montagem, aperto ou outros, cfr. índice 7.2.2.3.05.

Mecânico de frio – Técnico que instala, afina repara e efectua a manutenção de aparelhos de refrigeração e climatização para uso doméstico ou industrial: lê e interpreta manuais e especificações técnicas, desenhos e esquemas; selecciona os componentes e materiais necessários em conformidade com as especificações; instala unidades, equipamentos e outros componentes e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas de corte: fixa o material e as ferramentas no tomo por meio de buchas, dispositivos de montagem, aperto ou outros, cfr. índice 7.2.2.3.05.

Mecânico de frio – Técnico que instala, afina repara e efectua a manutenção de aparelhos de refrigeração e climatização para uso doméstico ou industrial: lê e interpreta manuais e especificações técnicas, desenhos e esquemas; selecciona os componentes e materiais necessários em conformidade com as especificações; instala unidades, equipamentos e outros componentes dos sistemas de refrigeração e climatização em habitações ou estabelecimentos, cfr. índice 7.2.4.1.20.

Auxiliar do controlo da qualidade – Profissional sem qualificação técnica específica que colabora no processo de verificação e controlo de qualidade sob orientação e instruções do técnico ou do chefe de controlo de qualidade.

Técnico de Esterilização – Profissional que orienta e participa na introdução nas câmaras de esterilização e retira, no momento adequado, os carros com os produtos especificados, verifica a intervalos regulares se a temperatura e a pressão são as requeridas, através de manómetros, para a obtenção de uma boa cozedura e esterilização, efectua os demais procedimentos utilizados nesta actividade.

Fogoeiro de 1.º Ano – Coadjuva o Fogoeiro de 2.º ano, podendo substituí-lo.

Motorista de Veículos Ligeiros – Mercadorias – Conduz veículos automóveis ligeiros para o transporte de mercadorias: informa-se do destino das mercadorias e do percurso a efectuar, e recebe a documentação respectiva; regula a velocidade do veículo, procedendo às manobras necessárias e atendendo ao estado da via e do automóvel à circulação de outros veículos e peões, às regras e sinais de trânsito e à carga transportada; efectua e colabora na carga, arrumação e descarga da mercadoria, e procede à sua entrega no local de destino; providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua

manutenção, lubrificação e reparação. Por vezes, é incumbido da cobrança do preço das mercadorias.

Mestre ou mestra – Profissional que tem a seu cargo orientar e controlar a actividade de um grupo de trabalhadores segundo padrões e critérios de qualidade, rendimento e produtividade de peixe e limpeza de peixe, conforme parâmetros de qualidade e standards definidos pela empresa.

Chefe de coordena e fornecidas armazém – Profissional que organiza, dirige, segundo especificações que lhe são os diversos trabalhos de armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo em conjunto com o seu superior hierárquico as formas mais convenientes para utilização da mão de obra; é responsável por toda a entrada de matéria-prima e material de embalagem, expedição do produto acabado e controlo de Stocks; Responsável pela transformação do produto semi acabado em produto acabado; opera o sistema informático para tratamento de todo o percurso do produto.

Encarregado de Secção – Profissional que orienta uma secção (ciclo de fabrico com mais de 5 trabalhadores) sob orientação do Chefe de Produção ou Director Fabril.

Conserveiro geral – Profissional que executa todas as tarefas inerentes à fabricação de conservas, desde a carga e descarga de matéria prima e demais actos necessários à sua transformação e embalagem, até à sua saída para o mercado.

Lubrificador – Profissional que lubrifica e limpa as máquinas antes do arranque da produção.

Telefonista/Recepcionista – Profissional que opera uma central telefónica de um estabelecimento comercial, industrial ou outro, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso: Recebe os pedidos de chamadas vindos do exterior e liga à extensão pretendida, por forma, a pôr em comunicação os interlocutores, accionando teclas e pressionando botões adequados; anota pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelece a comunicação entre os interlocutores utilizando equipamento adequado; consulta listas telefónicas ou outros documentos e regista mensagens para transmitir posteriormente; responde, sempre que necessário, a pedidos de informações telefónicas. Efectua também serviço de recepcionista, acolhendo o público a fim de lhe prestar informações e dirigi-lo para as secções ou locais pretendidos a marcar entrevistas.

Vigia a entrada de visitantes a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas no edifício; presta-lhe as informações solicitadas ou indaga a pessoa a que se dirige; Recebe, regista e distribui correio;

Porteiro/Continuo – Profissional que vigia e controla as entradas e saídas do estabelecimento, solicitando, sempre que necessário a identificação dos indivíduos ou exigindo a apresentação de um bilhete, quando for caso disso, presta informações, quando solicitado indicando nomeadamente, o local pretendido e horários de funcionamento; inspecciona os veículos ou examina determinados volumes à entrada ou saída, a fim de impedir o desaparecimento de bens e produtos do estabelecimento. Faz a ronda a fim de detectar quaisquer anomalias e providencia a sua resolução.

Ajudante de fogueiro – Profissional que sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou liquido para os geradores a vapor, de carregamento manual ou automático, e proceda à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

Auxiliar de manutenção – Profissional sem qualificação técnica que presta serviços na área de manutenção com a orientação do Técnico de Manutenção ou do Chefe de Manutenção; Poderá ou não estar em período de aprendizagem.

Manipuladora de peixe – Profissional que limpa e arruma manualmente ou não peixe no interior das latas, cortando-o se necessário em postas ao tamanho das latas, colocando-o no interior

das mesmas de modo a tomar a sua apresentação com aspecto agradável ao consumidor; Coloca as latas nos tapetes para que sejam posteriormente cravadas.

Estagiário – Profissional sem experiência, ou com experiência diminuta que coadjuva qualquer outro trabalhador numa área de trabalho ou função específica, disponibilizando-se para aprender as tarefas que lhe são inerentes. Categoria transitória com progressão definida após dois ou três anos de permanência na função, consoante a complexidade e nível de responsabilidade a exercer futuramente.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias abrangidas pelo presente AE

- 01 - Director Fabril
- 02 - Chefe de Produção
- 03 - Chefe de controlo da Qualidade:
 - Chefe de Escritório
- 04 - Técnico de Controlo de Qualidade:
 - 1.ª Escriturário/a
 - Chefe de Manutenção
 - Afinador de Cravadeiras
 - Encarregado de Fogueiros
- 05 - Fogueiro de 1.ª Classe:
 - Motorista de Veículos Pesados
- 06 - Fogueiro de 2.º Ano:
 - 2.º Escriturário/a
 - Técnico de Manutenção
 - Auxiliar de Controlo da Qualidade de 1.ª
- 07 - Auxiliar de Controlo da Qualidade de 2.ª:
 - Técnico de Esterilização
- 08 - Fogueiro de 1.º Ano:
 - Motorista de Veículos Ligeiros
 - 3.º Escriturário/a
- 09 - Mestre/a:
 - Chefe de Armazém
 - Conserveiro Geral
 - Lubrificador
 - Encarregado de Secção
- 11 - Telefonista/Recepcionista
- 12 - Porteiro/Contínuo:
 - Ajudante de Fogueiro
- 13 - Auxiliar de Manutenção:
 - Manipulador/a
 - Estagiário

Tabela salarial

| Níveis | Remunerações |
|---------------|---------------------|
| 01 | € 952,32 |
| 02 | € 887,40 |
| 03 | € 744,92 |
| 04 | € 671,53 |
| 05 | € 612,70 |
| 06 | € 578,68 |
| 07 | € 559,90 |
| 08 | € 553,82 |
| 09 | € 541,09 |
| 10 | € 515,00 |
| 11 | € 510,95 |
| 12 | € 501,52 |
| 13 | € 498,75 |

Nos termos e para os efeitos consignados no artigo 492.º do Código de Trabalho, reporta-se que este AE revoga o anterior, publicado no Jornal Oficial, II Série, n.º 121, de 30 de Junho de 2008, sendo por ele abrangidos 75 trabalhadores.

Os valores negociados nestes AE para a Tabela Salarial e Clausulado Económico, retroagem a 1 de Janeiro de 2010.

Ponta Delgada, 3 de Novembro de 2010.

Pelo COFACO/AÇORES – Indústria de Conservas, SA, Dra. Sara Alexandra Trindade Inácio, mandatária. Pelo SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, Francisco Manuel Mendonça Vieira, Presidente e José António Benevides Reis, Secretário-Geral.

Entrado em 13 de Janeiro de 2011.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional – Direcção de Serviços do Trabalho, em 13 de Janeiro de 2011, com o n.º 1, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.