

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

II SÉRIE — NÚMERO 41



JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 30\$00

Quinta Feira, 16 de Novembro de 1978

SUPLEMENTO

SUMÁRIO

ÍNDICE

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Portarias de Extensão:

— Aviso para PE do CCT, entre a Câmara do Comércio e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do ex-Distrito de Ponta Delgada

— Aviso para PE do CCT, entre a Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do mesmo ex-Distrito

— Aviso para PE do ACT entre a Tercon — Sociedade Marítima e de Conservas Terceirense, Lda. e vários Sindicatos representativos dos seus trabalhadores

Convenções Colectivas de Trabalho:

— ACCT, entre a Câmara do Comércio e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do ex-Distrito de Ponta Delgada — Alteração às tabelas salariais

— CCT, entre a Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do mesmo ex-Distrito — Alterações à tabela salarial e a várias cláusulas

— ACT, entre a Tercon — Sociedade Marítima e de Conservas Terceirense, Lda. e vários Sindicatos representativos dos seus trabalhadores

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para portaria de extensão das alterações à tabela salarial do C.C.T. para os profissionais de escritório e de vendas de Ponta Delgada

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do prescrito no n.º 5 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76 de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76 de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional do Trabalho, por força do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78 de 19 de Agosto, a emissão de uma portaria de extensão das alterações à tabela salarial do C.C.T. para os profissionais de escritório e de vendas de Ponta Delgada, publicadas neste mesmo número do Jornal Oficial.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo, tornará a referida convenção extensiva:

a) Aos trabalhadores não sindicalizados das categorias previstas que se encontrem ao serviço das empresas representadas pela Associação Patronal outorgante;

b) A todas as empresas não representadas pela Associação Patronal outorgante que exerçam no ex-distrito de Ponta Delgada as actividades de retalhistas, armazenistas, industriais, exportadores ou importadores, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas.

Aviso para PE do C.C.T. entre o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo e a Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nesta Secretaria Regional a emissão de uma portaria de extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, publicado neste

mesmo número do Jornal Oficial, às demais entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas na Associação Patronal outorgante que exerçam actividade a área de aplicação da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato signatário e ao serviço das empresas inscritas na Associação Patronal outorgante.

Aviso para PE do A.C.T. celebrado entre a tercon-sociedade marítima e de conservas terceirense, Ld.ª e vários sindicatos representativos dos seus trabalhadores

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nesta Secretaria Regional a emissão de uma portaria de extensão do A.C.T. celebrado entre a Tercon — Sociedade Marítima e de Conservas Terceirense, Ld.ª e os Sindicatos dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas, dos Profissionais das Indústrias Transformadoras e dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços, todo o ex-Distrito de Angra

do Heroísmo, nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76 tornará extensivas as disposições constantes da referida convenção colectiva a todas as entidades patronais que no ex-Distrito de Angra do Heroísmo se dediquem à actividade nela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço dos profissionais e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados nos Sindicatos signatários, ao serviço da empresa outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Alteração ao anexo II do C.C.T. para os profissionais de escritório e vendas, publicado no boletim do trabalho e emprego n.º1, de 8-1-77

ACTA

Aos cinco dias do mês de Junho de mil novecentos e setenta e oito, reuniram-se na Câmara do Comércio de Ponta Delgada as comissões negociadoras do Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas de Ponta Delgada e da Câmara do Comércio também de Ponta Delgada para revisão das tabelas salariais do respectivo Contrato Colectivo de Trabalho em vigor.

As respectivas comissões acordaram nas tabelas anexas, as quais têm efeitos retroactivos a partir de um de Abril de mil novecentos e setenta e oito.

O pagamento de retroactivos desde essa data fica condicionado à subsistência do respectivo contrato de trabalho.

Sempre que uma empresa se mostrar impossibilitada de suportar as tabelas salariais, agora aprovadas, poderá solicitar através da Câmara do Comércio — que dará o seu parecer — a suspensão do seu pagamento a qual será obtida logo que o Sindicato o aprove.

Este pedido será fundamentado em elementos que permitam uma análise económica-financeira da empresa ainda que sumária.

A presente alteração parcial do contrato Colectivo de Trabalho que se resume na revisão das tabelas anexas,

entra em vigor a partir da sua publicação no Jornal Oficial, é válida por um ano e retrotrai os seus efeitos a 1 de Abril de 1978.

Será denunciado pelo processo de denuncia estabelecido no Contrato Colectivo de Trabalho donde passa a fazer parte integrante e aplica-se a todos os trabalhadores inscritos no Sindicato signatário ao serviço de qualquer empresa representada pela dita Câmara do Comércio.

Ponta Delgada, 5 de Junho de 1978

A COMISSÃO DO SINDICATO

*Octaviano Geraldo Cabral Mota
Manuel dos Santos
Gilberto Manuel de Melo
Manuel António Amaral Machado
Carlos Resendes Cabral*

A COMISSÃO DA CÂMARA DO COMÉRCIO

*Edgardo Botelho de Sousa
(Assinatura ilegível)
Guilherme da Costa*

NÍVEIS SALARIAIS

TABELAS MÍNIMAS DOS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO

Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II e III			
I			Empregado de Serviço de Cálculo de Custos		
Chefe de Escritório ou Director de Serviços			Empregado de Serviço de Expedição e recepção de mercadorias	10 250\$00	9 700\$00
Chefe de Serviços ou departamento	12 200\$00	11 500\$00	Empregado de serviços de registos de existências		
Chefe de Contabilidade			IV		
Tesoureiro			Primeiro Escrivão		
Programador Mecanográfico			Caixa dos Serviços Financeiros		
II			Ajudante de Guarda-Livros		
Chefe de Secção ou sector			Operador Mecanográfico		
Guarda-Livros			Auxiliar de programador mecanográfico		
Empregado Serviço de Pessoal	11 050\$00	10 150\$00	Classificador arquivista		
Empregado de Serviço de planeamento de Produção			Empregado de Serviço de Estatística	10 050\$00	9 500\$00
III			Calculador (Ajudante de Actuário)		
Correspondente de Línguas Estrangeiras			Empregado dos Serviços de Cálculo e pagamento de salários		

Ajudante de Tesoureiro			VII		
Secretário (a) de Direcção			Leitor, leitor cobrador e cobrador de 2.ª classe		
V			1.º Ano	7 500\$00	7 500\$00
Segundo Escriurário			Anos Seguintes	7 750\$00	7 750\$00
Esteno-dactilógrafo em geral			Apontador	7 500\$00	7 500\$00
Secretário esteno-dactilógrafo			Recepcionista	7 500\$00	7 500\$00
Estenodactilógrafo técnico			Contínuo		
Estenógrafo (taquigrafo)	9 250\$00	8 650\$00	18 anos	5 700\$00	5 700\$00
Operador de máquina de Contabilidade			19 anos	5 800\$00	5 800\$00
Perfurador-verificador mecano-gráfico			Mais de 20 anos até dois anos de Serviço	6 300\$00	6 300\$00
VI			1.ª Classe	7 150\$00	7 150\$00
Terceiro Escriurário			2.ª Classe	6 750\$00	6 750\$00
Fiél de Armazém	8 400\$00	7 600\$00	VIII		
Operador Telex			Porteiro de Escritório e Guarda de Escritório	6 800\$00	6 800\$00
VII			IX		
Estagiário 1.º	5 800\$00	5 800\$00	Paquete		
Estagiário 2.º	6 300\$00	6 300\$00	14 anos	2 850\$00	2 850\$00
Estagiário 3.º	6 800\$00	6 800\$00	15 anos	2 900\$00	2 900\$00
Estagiário 4.º	7 300\$00	7 300\$00	16 anos	3 200\$00	3 200\$00
Dactilógrafo 1.º	5 800\$00	5 800\$00	17 anos	3 750\$00	3 750\$00
Dactilógrafo 2.º	6 300\$00	6 300\$00	X		
Dactilógrafo 3.º	6 800\$00	6 800\$00	Servente de Limpeza	5 700\$00	5 700\$00
Dactilógrafo 4.º	7 300\$00	7 300\$00	XI		
Telefonista de 1.ª Classe			Guarda Livros (Regime Livre)	3 900\$00	3 900\$00
1.º Ano	6 650\$00	6 650\$00			
Anos Seguintes	7 100\$00	7 100\$00			
Telefonista de 2.ª Classe					
1.º Ano	6 250\$00	6 250\$00			
Anos Seguintes	6 650\$00	6 650\$00			
Leitor, Leitor cobrador e Cobrador de 1.ª Classe					
1.º Ano	8 000\$00	8 000\$00			
Anos Seguintes	8 250\$00	8 250\$00			

TABELAS MÍNIMAS PARA OS PROFISSIONAIS DE VENDAS

ZONA A

Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II	Grupo III				
I				Demonstrador			
Gerente Comercial				IV			
Vendedor Encarregado				Terceiro Vendedor			
Vendedor Chefe de Secção				Caixa de Supermercado			
Chefe de Compras	11 100\$00	10 550\$00	8 850\$00	Propagandista	8 300\$00	7 550\$00	6 300\$00
Inspector de Vendas				Fiél de Armazém			
Encarregado de Armazéns				V			
II				Operador encarregado de Supermercados e hipermercados	11 100\$00	10 550\$00	8 850\$00
Primeiro Vendedor				Operador especializado de Supermercados e hipermercados	9 700\$00	8 900\$00	8 100\$00
Propector de Vendas ou mercados				Operador de 1.ª de Supermercados e hipermercados	8 950\$00	8 150\$00	6 800\$00
Técnico de Vendas ou Vendedor Especializado	9 700\$00	8 900\$00	8 100\$00	Operador de 2.ª de Supermercados e hipermercados	8 300\$00	7 550\$00	6 300\$00
Vendedor Viajante				Operador-Ajudante de Supermercados e hipermercados			
Promotor de Vendas				1.º Ano	4 500\$00	4 500\$00	4 500\$00
Vendedor de Praça				2.º Ano	4 750\$00	4 750\$00	4 750\$00
III				3.º Ano	5 700\$00	5 700\$00	5 700\$00
Segundo Vendedor							
Vendedor de Mar							
Angariador	8 950\$00	8 150\$00	6 800\$00				
Coferente							

VI				4.º Ano	3 300\$00	3 300\$00	3 300\$00
Caixa de Balcão	7 000\$00	6 700\$00	6 400\$00	IX			
VII				Distribuidor			
Vendedor Ajudante				Embalador			
Categorias Profissionais				Rotulador-etiquetador			
				Operador de Máquinas de	6 500\$00	6 200\$00	6 100\$00
				Embalar			
Vendedor Ajudante				Empregado de Serviço de			
1.º Ano	4 500\$00	4 500\$00	4 500\$00	Pesagem			
2.º Ano	4 750\$00	4 750\$00	4 750\$00	X			
3.º Ano	5 700\$00	5 700\$00	5 700\$00	Servente	6 500\$00	6 200\$00	6 100\$00
VIII							
Vendedor Praticante							
1.º Ano	2 850\$00	2 850\$00	2 850\$00				
2.º Ano	2 900\$00	2 900\$00	2 900\$00				
3.º Ano	2 950\$00	2 950\$00	2 950\$00				

Depositado em 15 de Novembro de 1978, a fl. 1 do livro n.º 1, com o n.º 5, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei 164-A/76.

Contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo e a Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo, publicado no B.T.E. n.º 15/77

ALTERAÇÕES NEGOCIADAS PELAS PARTES

Cláusula 2.ª

O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor, para todos os efeitos, a partir de 1 de Maio de 1978.

Cláusula 16.ª

TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO

GRUPO I

- 1) Chefe de Escritório ou Director de Serviços
- 2) Chefe de Serviços, Departamento ou Divisão
- 3) Secretário-Geral
- 4) Inspector Administrativo
- 5) Técnico de Contas
- 6) Contabilista
- 7) Tesoureiro
- 8) Analista de Sistemas
- 9) Programador

GRUPO II

- 10) Chefe de Secção
- 11) Guarda-Livros
- 12) Programador-mecanográfico

GRUPO III

- 13) Secretário da Direcção
- 14) Correspondente em línguas estrangeiras
- 15) Sub-Chefe de Secção

GRUPO IV

- 16) 1.º Escriturário

- 17) Caixa de Serviços financeiros
- 18) Estenodactilógrafo em língua estrangeira
- 19) Operador-mecanográfico de 1.ª
- 20) Operador de máquinas de Contabilidade de 1.ª
- 21) Operador de máquinas auxiliares de 1.ª

GRUPO V

- 22) 2.º Escriturário
- 23) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa
- 24) Perfurador-Verificador de 1.ª
- 25) Recepcionista de 1.ª
- 26) Operador-mecanográfico de 2.ª
- 27) Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª
- 28) Operador de máquinas auxiliares de 2.ª
- 29) Cobrador de 1.ª
- 30) Operador do Télex em língua estrangeira

GRUPO VI

- 31) 3.º Escriturário
- 32) Perfurador-Verificador de 2.ª
- 33) Recepcionista de 2.ª
- 34) Cobrador de 2.ª
- 35) Operador de Télex em língua portuguesa
- 36) Estagiário-Operador de Máquinas de Contabilidade
- 37) Estagiário-Operador de Máquinas auxiliares
- 38) Telefonista 1.ª

GRUPO VII

- 39) Estagiário-Perfurador-Verificador
- 40) Contínuo
- 41) Porteiro
- 42) Guarda
- 43) Estagiário do 3.º Ano
- 44) Dactilógrafo do 3.º ano
- 45) Telefonista de 2.ª

GRUPO VIII

- 46) Estagiário do 2.º Ano
- 47) Dactilógrafo do 2.º Ano

GRUPO IX

- 48) Estagiário do 1.º ano
- 49) Dactilógrafo do 1.º ano
- 50) Trabalhador de limpeza

GRUPO X

- 51) Pacote de 16 anos

GRUPO XI

- 52) Pacote de 15 anos

GRUPO XII

- 53) Pacote de 14 anos
- 2. ...

TRABALHADORES DO COMÉRCIO

GRUPO I

- 1) Gerente Comercial

GRUPO II

- 2) Encarregado Geral
- 3) Chefe de Vendas
- 4) Chefe de Compras
- 5) Encarregado de Loja ou Supermercado

GRUPO III

- 6) Caixeiro-Encarregado
- 7) Chefe de Secção
- 8) Encarregado de Armazém
- 9) Inspector de Vendas
- 10) Operador Encarregado

GRUPO IV

- 11) 1.º Caixeiro
- 12) Vendedor
- 13) Caixeiro Viajante, de Praça, de Mar, Promotor ou Prospector de Vendas, Técnico de Vendas ou Vendedor Especializado

GRUPO V

- 14) 2.º Caixeiro
- 15) Demonstrador
- 16) Conferente
- 17) Operador de 1.ª (Super-Hipermercados)

GRUPO VI

- 18) 3.º Caixeiro
- 19) Caixa de Balcão
- 20) Propagandista
- 21) Operador de 2.ª (Super-Hipermercados)
- 22) Fiel de Armazém
- 23) Operador de Máquinas
- 24) Preparador-Repósito

GRUPO VII

- 25) Distribuidor
- 26) Embalador
- 27) Rotulador-Etiquetador
- 28) Servente

GRUPO VIII

- 29) Caixeiro-Ajudante e Operador Ajudante

GRUPO IX

- 30) Praticante de Caixeiro e Armazém
- 3. ...
- 4. ...
- 5. ...
- 6. ...
- 7. ...
- 8. ...
- 9. ...
- 10. ...

Cláusula 18.ª

- 1. ...
- 2. Os paquetes farão a sua aprendizagem num período máximo de 3 anos, não podendo permanecer em tal categoria a partir da data em que perfaçam dezoito anos de idade.
- 3. Os estagiários e os dactilógrafos farão o seu estágio num período máximo de três anos.

Cláusula 21.ª

- 1. ...
- 2. Os paquetes terão acesso automaticamente a contínuos logo que atinjam dezoito anos de idade.
- 3. Os estagiários, logo que completem três anos de estágio ou atinjam vinte e um anos de idade, serão promovidos a 3.ªs escriturários.
- 4. Os dactilógrafos logo que completem três anos de permanência na profissão ou vinte e um anos de idade, ingressarão no quadro de escriturários sem prejuízo de continuarem adistritos ao seu serviço próprio.
- 5. ...
- 6. ...

Cláusula 36.ª

- 1. ...
- 2. Os fiéis de armazém, os apontadores e os trabalhadores nos postos de vendas nos mercados municipais, terão horário compatível com a natureza das suas funções e das empresas em que prestem serviço, com a duração máxima de 40 horas e 30 minutos.
- 3. ...
- 4. ...
- 5. ...
- 6. ...

Cláusula 47.ª

- 1. ...
- a) Além dos indispensáveis para a viagem:
 - 1) — Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge ou companheiro (a), Pais, filhos, sogros, genros e

irmãos;

2 — Quatro dias seguidos por falecimento de Padrastros ou quaisquer outros parentes que vivam a cargo do Trabalhador em comunhão de mesa e habitação sem prejuízo do número anterior;

3 — Três dias seguidos por falecimento de avós e netos, sem prejuízo do número anterior.

b) ...

c) ...

d) ...

e) Por um período não inferior a onze dias úteis por ocasião do seu casamento;

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) ...

2. ...

Cláusula 50.^a

2. É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva e até ser proferida a sentença final, e bem assim ao condenado em prisão efectiva por crime culposo ou não desonroso.

3. ...

4. ...

5. ...

Cláusula 51.^a

1. ...

2. O substituto será contratado por período certo caducando o respectivo contrato logo que cesse a suspensão; esta cláusula só lhe será possível se constar de documento escrito e salvo o disposto na cl.^a 15.^a.

Cláusula 54.^a

1. Para efeitos da aplicação da tabela de remuneração mínimas de trabalho, conforme anexo II, são as entidades patronais abrangidas pelo Contrato classificadas em três Grupos: I, II e III

2. (anulado).

3. ...

4. ...

5. ...

6. ...

7. ...

8. ...

a) ...

b) ...

9. ...

Cláusula 55.^a

1. ...

2. ...

3. ...

4. ...

5. O valor da retribuição horária normal será calculado segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição Horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 58.^a

1. ...

2. ...

a) ...

b) ...

c) às amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal para construção ou aquisição ou beneficiação de casas a estes destinadas;

d) aos preços de refeições no local de trabalho, da utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade patronal, consentidas por este;

e) aos abonos e adiantamentos por conta da retribuição;

3. Os descontos referidos nas alíneas b), d) e e) do número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4. ...

5. ...

Cláusula 60.^a

1. As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas do alojamento e alimentação as quantias comprovadas pelos documentos de despesas apresentados. Podendo, no entanto, as entidades patronais acordar, por escrito, com os trabalhadores, com carácter genérico, a atribuição de um abono fixo no valor de 600\$00 diários.

2. Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,24 sobre o litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil limitada, de, pelo menos, 400.000\$00, compreendendo passageiros.

Cláusula 77.^a

1. ...

2. ...

a) ...

b) ...

c) suspensão de trabalho com perda de retribuição;

d) despedimento com justa causa.

3. ...

4. ...

5. ...

6. A suspensão de trabalho não pode exceder por cada ano civil, o total de trinta dias.

7. As sanções referidas nas alíneas b) e c) do n.º 2 desta cláusula podem ser agravadas pela respectiva publicação dentro da empresa.

8. A aplicação da sanção de despedimento só pode fazer-se mediante processo disciplinar organizado nos termos da cláusula 61.^a

9. A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares podendo o mesmo consistir na apresentação dos respectivos processos disciplinares.

10. A aplicação de qualquer sanção deverá ser comunicada ao Sindicato no prazo de oito dias, sem que tal comunicação corresponda a qualquer agravamento.

Cláusula 82.^a

1. ...

2. Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência e do facto de haver sido admitido a exame.
3. Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.
4. Os direitos a que se refere a alínea a) do n.º 1 só se efectivarão quando os cursos frequentados pelos trabalhadores não funcionem fora do horário normal do trabalho.

ANEXO I

(DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

1. Profissionais de Escritório

CHEFE DE ESCRITÓRIO E DIRECTOR DE SERVIÇOS — ...

CHEFE DE SERVIÇOS, DEPARTAMENTO OU DIVISÃO — ...

SECRETÁRIO-GERAL — Nas associações ou federações e entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

INSPECTOR ADMINISTRATIVO — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

TÉCNICO DE CONTAS — Para além das funções de contabilistas ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

CONTABILISTA — ...

TESOUREIRO — ...

ANALISTA DE SISTEMAS — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista e determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de trabalho automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência em que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização de dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua textos a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar o trabalho das pessoas encarregadas de executarem as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir a coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

PROGRAMADOR — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas,

incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sobre a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

CHEFE DE SECÇÃO — ...

GUARDA-LIVROS — ...

PROGRAMADOR-MECANOGRÁFICO — ...

SECRETÁRIO DA DIRECÇÃO — ...

CORRESPONDENTE DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS — ...

SUB-CHEFE DE SECÇÃO — O trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas de escritório e a sua coordenação, sem funções de chefia, e que tem a responsabilidade de serviço superior à do 1.º escriturário.

ESCRITURÁRIO — ...

CAIXA — ...

ESTENODACTILÓGRAFO — ...

OPERADOR MECANOGRÁFICO — ...

OPERADOR DE MÁQUINAS DE CONTABILIDADE — ...

OPERADOR DE MÁQUINAS AUXILIARES — Trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel.

PERFURADOR VERIFICADOR — ...

RECEPCIONISTA — ...

COBRADOR — ...

OPERADOR DE TÉLEX — ...

TELEFONISTA — ...

CONTÍNUO — ...

GUARDA — ...

PORTEIRO — ...

ESTAGIÁRIO — ...

DACTILÓGRAFO — ...

TRABALHADOR DE LIMPEZA — ...

PAQUETE — ...

2. Profissionais de comércio

GERENTE COMERCIAL — ...

ENCARREGADO GERAL — O trabalhador que dirige e coordena a secção de dois ou mais caixeiros encarregados e/ou encarregados de armazém.

CHEFE DE VENDAS — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

CHEFE DE COMPRAS — ...

ENCARREGADO DE LOJA OU SUPERMERCADO — O trabalhador que, num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e as vendas, orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

CAIXEIRO ENCARREGADO E OPERADOR ENCARREGADO — ...

CAIXEIRO-CHEFE DE SECÇÃO — ...

ENCARREGADO DE ARMAZÉM — ...

INSPECTOR DE VENDAS — ...

CAIXEIRO — ...

FIEL DE ARMAZÉM — ...
 CAIXEIRO VIAJANTE — ...
 CAIXEIRO DE PRAÇA — ...
 CAIXEIRO DE MAR — ...
 PROMOTOR DE VENDAS — ...
 PROSPECTOR DE VENDAS — ...
 TÉCNICO DE VENDAS OU CAIXEIRO ESPECIALIZADO — ...

EXPOSITOR E/OU DECORADOR — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético...

OPERADOR DE SUPERMERCADOS — ...
 DEMONSTRADOR — ...
 ANGRARIADOR — ...
 CONFERENTE — ...
 CAIXA DE BALCÃO — ...
 PROPAGANDISTA — ...
 OPERADOR DE MÁQUINAS — ...
 PREPARADOR-REPOSITOR — ...
 DISTRIBUIDOR — ...
 EMBALADOR — ...
 ROTULADOR — ETIQUETADOR — ...
 SERVENTE — ...
 CAIXEIRO-AJUDANTE OU OPERADOR-AJUDANTE — ...
 PRATICANTE DE CAIXEIRO E ARMAZÉM — ...

ANEXO II

REMUNERAÇÃO PARA OS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO

NÍ-VEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	GRUPO I	GRUPO II E III
I	Director de Serviços Secretário-Geral Inspector Administrativo Chefe de Departamento Chefe de Serviços Chefe de Escritório Chefe de Devisão Técnico de Contas Contabilista Tesoureiro Analista de Sistemas Programador	13.000\$00	12.500\$00
II	Chefe de Secção Guarda-Livros Programador-mecanográfico	11.000\$00	10.500\$00
III	Secretário da Direcção Correspondente em ling. estrang. Sub-Chefe de Secção	10.500\$00	10.000\$00
IV	1.º Escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em lingua estrangeira Operador mecanográfico de 1.ª Operador de máq. de Contabilidade 1.ª Operador máq. auxiliares 1.ª	9.300\$00	8.800\$00

V	2.º Escriturário Estenodactilógrafo ling. Portug. Perfurador-Verificador 1.ª Recepcionista de 1.ª Operador mecanográfico 2.ª Operador Máq. Contab. 2.ª Operador Máq. Auxiliares 2.ª Cobrador de 1.ª Operador de Télex. em ling. estrang.	8.800\$00	8.300\$00
VI	3.º Escriturário Perfurador-Verificador de 2.ª Recepcionista de 2.ª Cobrador de 2.ª Operador Télex em ling. Portug. Estagiário Op. Máq. Contab. Estagiário Operador de máq. auxiliares Telefonista de 1.ª	8.100\$00	7.600\$00
VII	Estagiário-Peruf.-Verificador Contínuo Porteiro Guarda Estagiário do 3.º ano	6.500\$00 6.500\$00 6.500\$00 6.500\$00 6.000\$00	6.500\$00 6.500\$00 6.500\$00 6.500\$00 5.500\$00
VII	Dactilógrafo do 3.º ano Telefonista de 2.ª classe	6.000\$00 6.000\$00	5.500\$00 5.500\$00
VIII	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	5.600\$00	5.200\$00
IX	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Trabalhador de limpeza	5.300\$00 5.300\$00 4.700\$00	5.000\$00 5.000\$00 4.700\$00
X	Paquete de 17 anos	3.600\$00	3.600\$00
X	Paquete de 16 anos	3.300\$00	3.300\$00
XI	Paquete de 15 anos	3.000\$00	3.000\$00
XII	Paquete de 14 anos	2.850\$00	2.850\$00

REMUNERAÇÕES PARA OS PROFISSIONAIS DO COMÉRCIO

NÍ-VEIS	CAT: PROFISSIONAIS	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
I	Gerente Comercial Encarregado Geral	11.000\$00	10.600\$00	9.000\$00
II	Chefe de Compras Chefe de Vendas Encarregado de Loja (Hiper ou Supermercados)	10.600\$00	10.000\$00	8.500\$00
III	Caixeiro Encarregado Chefe de Secção Encarregado de Armazém Inspector de Vendas Operador Encarregado 1.º Caixeiro	10.600\$00	10.000\$00	8.500\$00

IV	Vendedor Caixeiro Viajante, de Praça e de Mar Promotor de Vendas ou Prospector de Vendas	8.750\$00	8.000\$00	7.500\$00	2.2	Técnico de Contas Contabilista Tesoureiro Programador Chefe de Secção Guarda-Livros
	Técnico de Vendas ou Vendedor Espe- cializado				4.1	Programador-mecanográfico Secretário da Direcção Correspondente em língua estran- geira
V	2.º Caixeiro Demonstrador Operador de 1.ª (Super-Hipermerc- dos) Conferente	8.250\$00	7.750\$00	6.750\$00	5.1 5.1	Sub-Chefe de Secção Escriturários Caixa Esteno-dactilógrafos
VI	3.º Caixeiro Caixa de Balcão Propagandista Operador de 2.ª (Super-Hipermerc.) Fiel de Armazém Operador de máqui- nas Preparador-Reposi- tor	7.600\$00	7.000\$00	6.250\$00	5.4	Operadores Perfuradores Recepcionistas Dactilógrafos
VII	Distribuidor Embalador Rotulador-Etiqueta- dor Servente	6.300\$00	5.800\$00	5.500\$00	6.1 7 A-1	Cobreadores Telefonista Contínuos Porteiro Guarda Trabalhador de limpeza Estagiários Paquetes
	Caixeiro Ajudante e Operador Ajudante do 3.º ano do 2.º ano do 1.º ano	5.200\$00 5.100\$00 5.000\$00	5.000\$00 4.800\$00 4.300\$00	4.900\$00 4.600\$00 4.200\$00	2.2 3.	Trabalhadores de Comércio Gerente Comercial Encarregado Geral Chefe de Vendas Chefe de Compras Encarregado de Loja (Super-Hi- permercados)
VIII	Praticante de Cai- xeiro e Armazém do 4.º ano do 3.º ano do 2.º ano do 1.º ano	4.000\$00 3.750\$00 3.500\$00 3.000\$00	3.800\$00 3.500\$00 3.300\$00 2.800\$00	3.700\$00 3.400\$00 3.200\$00 2.700\$00	4.1	Caixeiro Encarregado Chefe de Secção Encarregado de armazém Inspector de Vendas e Operador Encarregado (Super-) Caixeiros — 1.º, 2.º e 3.º Vendedor
IX					5.2	Caixeiros Viajantes Caixeiros de Praça Caixeiro de Mar Promotor de Vendas Técnico de Vendas ou Vendedor Especializado Caixa de Balcão Demonstrador Conferente Fiel de Armazém Operadores Preparador Repositor
					6.1	Distribuidor Embalador Rotulador-Etiquetador
					7.1	Servente
					A-2	Caixeiro Ajudante Operador Ajudante Praticante de Caixeiro e Armazém

ANEXO III

INTEGRAÇÃO EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO, DE HARMONIA COM O QUADRO ANEXO AO DEC-LEI 121/78, DE 02JUN, DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E COMÉRCIO ABRANGIDOS PELO CCT OUTORGADO ENTRE O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E COMÉRCIO E A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DE ANGRA DO HEROÍSMO.

TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO

NÍVEIS	PROFISSÕES
2.1	Director de Serviços Secretário-Geral Inspector Administrativo Chefe de Departamentos Chefe de Serviços Chefe de Escritório Chefe de Divisão Analista de Sistemas

Angra do Heroísmo, 21 de Junho de 1978

Pela ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

(Assinatura ilegível)

(Assinatura ilegível)

(Assinatura ilegível)

Pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ES-
CRITÓRIO E COMÉRCIO DE ANGRA DO HEROÍSMO

(Assinatura ilegível)
(Assinatura ilegível)
(Assinatura ilegível)

Depositado em 15 de Novembro de 1978, a fl. 1 do

livro n.º 1, com o n.º 6, nos termos do artigo 19.º do
Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Tercon-Sociedade Marítima e de Conservas Terceirense, Limitada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Ex-distrito de Angra do Heroísmo, Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Ex-Distrito de Angra do Heroísmo e Sindicato dos Profissionais de Transportes Turismo e outros serviços de Angra do Heroísmo.

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

O presente Acordo, obriga por um lado, a TERCON-Sociedade Marítima e de Conservas Terceirense, Limitada e por outro os profissionais ao seu serviço, representados pelos Sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(VIGÊNCIA)

1. O presente Acordo entra em vigor a partir do momento em que for publicado no Jornal Oficial e é válido pelo período de 12 meses.

a) Para efeitos do previsto no Anexo II-Tabela Salarial, esta produz efeitos desde 1 de Abril de 1978, sendo os retroactivos pagos em prestações, no fim dos meses de Agosto, Setembro e Outubro de 1978.

2. A parte que denunciar o contrato ou que pedir a sua revisão deverá, conjuntamente ou não com o pedido, remeter o novo projecto de contrato.

3. A parte que receber a proposta tem um período de trinta dias para responder aceitando ou contrapropondo.

4. Se findo o prazo não tiver havido resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa de revisão ou alteração.

5. Se tiver havido contraproposta, iniciar-se-ão negociações no prazo de oito dias, após a recepção da mesma por um período máximo de trinta dias.

6. O prazo referido no número anterior pode ser prorrogado por igual período de tempo, havendo acordo das partes.

7. Seja qual for o tempo que decorrerem as negociações (após a sua denúncia) o novo contrato entrará em vigor desde a data em que o antigo contrato caducou.

8. Durante a vigência do contrato podem ser introduzidas alterações em qualquer altura, por livre acordo das partes.

CAPÍTULO II

ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 3.ª

(CATEGORIAS PROFISSIONAIS)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais enumeradas e definidas no Anexo-I do presente Acordo.

Cláusula 4.ª

(ADMISSÃO E PERÍODO EXPERIMENTAL)

1. Só podem ser admitidos ao serviço da empresa trabalhadores com a idade mínima de 14 anos.

2. O acto de admissão deverá constar de um documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e o outro a enviar pela entidade patronal ao Sindicato respectivo no prazo de um mês, onde conste

a) Definição de funções

b) Categoria Profissional

3. A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental nos primeiros 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem indemnização, obrigando-se contudo qualquer das partes, ao despedir-se ou ser despedido durante o período experimental a dar um aviso de 48 horas.

4. Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão à experiência.

5. O período experimental não se aplica aos trabalhadores eventuais

Cláusula 5.ª

(QUADROS DE PESSOAL)

1. A entidade patronal enviará à Delegação da Direcção Regional do Trabalho durante o mês de Janeiro de cada ano, um quadro, em sextuplicado, dos profissionais ao seu serviço.

2. Desse quadro deverá constar obrigatoriamente: nome, residência, data de nascimento, admissão ou promoção, categorias profissionais, remunerações e se o trabalhador foi contratado com carácter permanente, eventual ou sazonal.

3. Dos exemplares referidos nos números anteriores

será devolvido um à entidade patronal, que o afixará em local bem visível do seu estabelecimento, outro à Caixa de Previdência, outros a cada um dos Sindicatos outorgantes, ficando o restante, arquivado na Delegação da Direcção Regional do Trabalho.

4. A entidade organizará e remeterá os quadros referidos supra, até 30 dias após a entrada em vigor do presente Acordo, com as alterações entretanto verificadas.

Cláusula 6.ª

(ADMISSÃO PARA EFEITOS DE SUBSTITUIÇÃO)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas apenas durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2. No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 7.ª

(APRENDIZAGEM)

1. A duração máxima da aprendizagem é de 18 meses.

2. Os aprendizes admitidos com 18 anos de idade e que tenham já um ano de serviço serão obrigatoriamente promovidos a uma das categorias previstas na tabela anexa.

Os números anteriores não se aplicam aos trabalhadores eventuais e sazonais.

Cláusula 8.ª

(ACESSO)

Os segundos oficiais serão promovidos a primeiros oficiais logo que completados quatro anos de serviço na respectiva categoria desde que revelem competência para tal.

CAPÍTULO III

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 9.ª

(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

São deveres da entidade patronal e de todos aqueles que tenham subordinados ao seu serviço:

a) Garantir a todos os trabalhadores o exercício das suas liberdades fundamentais, nomeadamente a liberdade de expressão e pensamento sob qualquer forma, tendo sempre em conta o disposto na cláusula 10.ª;

b) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

c) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais e aos Sindicatos, os elementos relativos ao cumprimento das normas aplicáveis ao contrato de trabalho;

d) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho;

e) Passar o certificado de trabalho sempre que o trabalhador o solicite;

f) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quanto tiver de lhes fazer qualquer admoestação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;

h) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização, devidas, segundo as regras legais e convenientes aplicáveis;

i) Acompanhar com especial interesse os que efectuem o seu estágio ou aprendizagem;

j) Afixar nos lugares de trabalho a regulamentação convencional ou legal de trabalho para o sector, assim como os regulamentos internos, normas de segurança, regalias sociais e outras;

l) Facilitar obrigatoriamente aos trabalhadores o exercício de cargos e funções sindicais e outros similares;

m) A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o solicitem e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 10.ª

(DEVERES DOS TRABALHADORES)

O trabalhador deve:

a) Cumprir com zelo as suas funções que lhe forem cometidas, dentro do objecto do contrato de trabalho;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;

c) Tratar com correcção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relações com a empresa;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do horário de trabalho.

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Dar estrito cumprimento ao presente Acordo;

g) Observar as medidas de prevenção relativas a acidentes e à higiene no trabalho, constantes das leis e regulamentos aplicáveis com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores.

Cláusula 11.ª

(GARANTIA DOS TRABALHADORES)

É proibido à entidade patronal:

a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhes qualquer sanção 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 seus trabalhadores;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Obrigar directa ou indirectamente o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela enti-

dade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórias, economatos ou outros estabelecimentos de prestação de bens ou serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 12.^a

(PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM CATEGORIAS DIFERENTES)

1. Os trabalhadores executarão, temporariamente, os serviços que lhes forem indicados, desde que estejam previstos pelo presente Acordo ou pela lei, sem que por esse facto deixem de pertencer à categoria que ocupam ou de receber salário correspondente.

2. Os trabalhadores chamados a desempenhar serviços inerentes a categoria superior à sua, terão direito a receber salário respeitante ao serviço prestado e tempo correspondente.

Cláusula 13.^a

(PESSOAL SAZONAL E EVENTUAL)

1. Os trabalhadores sazonais têm os mesmos direitos e obrigações dos permanentes e devem ser preferidos pela entidade patronal nas admissões ao quadro permanente.

2. Os trabalhadores admitidos com carácter sazonal, quando trabalhem estão na situação de efectivos nos quadros da empresa, ficando o respectivo regime de prestação de trabalho, fixado na cláusula 20.^a do presente Acordo.

Cláusula 14.^a

(CASOS DE FUSÃO, UNIÃO OU CONCENTRAÇÃO DE EMPRESAS E TRANSFERÊNCIA TEMPORÁRIA)

1. Nos casos de fusão, união ou concentração de empresas que se dediquem às actividades previstas neste acordo, os profissionais das firmas fusionadas, unidas ou concentradas manter-se-ão ao serviço da nova entidade patronal, constituída em resultado daquele procedimento, com todos os direitos, privilégios e garantias, como se continuassem na firma para quem trabalhavam normalmente, contando-se para todos os efeitos o tempo de serviço prestado nesta, salvo os casos de despedimento, em relação aos quais as empresas terão de observar as disposições pertinentes da lei e deste contrato.

2. Os mesmos direitos e garantias conservam os trabalhadores que, por acordo da entidades patronais interessadas e deles próprios prestem temporariamente serviço em empresa diferente daquela para quem habitualmente trabalham.

Cláusula 15.^a

(TRANSFERÊNCIA DE ESTABELECIMENTO)

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde o trabalhador exerça a sua actividade, salvo se antes da transmissão, o

contrato tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

2. Da transmissão não pode resultar para os trabalhadores a perda ou diminuição de quaisquer direitos, regalias ou garantias sociais.

3. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4. Para efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente até quinze dias antes da transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus direitos.

5. O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do estabelecimento.

Cláusula 16.^a

(SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS)

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

2. A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir e depois de obtido o acordo do delegado sindical ou da Comissão Sindical, 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

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 18.^a

1. O período normal de trabalho semanal é de 44 horas durante todo o ano.

2. Haverá sempre um intervalo para descanso ou refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas, decorridas 4 ou 5 horas de trabalho seguido.

3. O pessoal retardatário poderá excepcionalmente, entrar no serviço uma hora depois de cada período de laboração, com desconto na remuneração da importância correspondente.

Cláusula 19.^a

(MAPA DO HORÁRIO DE TRABALHO)

1. A entidade patronal afixará, em lugar bem visível os mapas de horário de trabalho, definitivamente aprovados pela Delegação da Direcção Regional do Trabalho.

2. As alterações do horário de trabalho só poderão ser introduzidas depois de igual aprovação pela mesma Delegação.

Cláusula 20.^a

(GARANTIA DE TRABALHO)

1. A entidade patronal obriga-se a garantir a totalidade dos dias de trabalho mensal.

2. Ao pessoal admitido com carácter sazonal e eventual, a entidade patronal obriga-se a dar trabalho sempre que tenha, distribuindo-o quando possível equilibradamente por cada grupo de trabalhadores (Angra-Porto Judeu) e (Aguilva-Angra).

Cláusula 21.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1. Considera-se extraordinário o trabalho prestado antes ou depois dos períodos normais de trabalho.

2. O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do seu início e depois do seu termo.

Cláusula 22.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

O trabalho extraordinário será remunerado da seguinte forma:

a) Trabalho Diurno — a primeira hora será remunerada com um acréscimo de 50% a segunda hora e seguintes serão remuneradas com um acréscimo de 75%;

b) *Trabalho Nocturno* — a primeira hora será remunerada com um acréscimo de 75%, a segunda hora e seguintes serão remuneradas com um acréscimo de 100%.

Cláusula 23.ª

(TRABALHO NOCTURNO)

Considera-se trabalho nocturno o trabalho efectuado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

A remuneração do trabalho nocturno será feita de acordo com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 24.ª

(NOÇÃO DA RETRIBUIÇÃO)

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

2. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição, toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

3. O valor da remuneração-horário de trabalho, traduz-se na fórmula $\frac{X \times 12}{52 \times n}$, sendo x o valor da remuneração e n o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 25.ª

(LUGAR E MODO DE PAGAMENTO)

1. A retribuição deve ser satisfeita mensalmente no

próprio lugar da prestação do trabalho até ao último dia útil de cada mês.

2. Tendo sido estipulado lugar diverso, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se para todos os efeitos como de serviço, devendo ser pagas as despesas inerentes à deslocação, salvo se a estipulação for expressamente feita no interesse do trabalhador.

3. Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

4. No caso previsto no número anterior, deverá ser considerado como serviço o tempo dispendido pelo trabalhador para efectuar as operações necessárias ao levantamento do dinheiro correspondente.

5. No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, a sua categoria profissional, número de inscrição na Instituição de Previdência e no Sindicato respectivo, período a que a retribuição corresponde, o seu valor líquido, discriminação das importâncias referentes ao trabalho extraordinário, trabalho em período de descanso semanal ou em dia feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, incluindo as faltas não justificadas, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 26.ª

(TRANSPORTES E DESLOCAÇÕES)

A entidade patronal obriga-se a fornecer aos trabalhadores sazonais e eventuais o transporte de e para a sua residência habitual.

Cláusula 27.ª

(Retribuição Mínima)

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão retribuídos mensalmente e, no mínimo, pelas tabelas consignadas no Anexo II.

Cláusula 28.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1. Até ao dia 15 de Dezembro, a entidade patronal, pagará um subsídio correspondente a 100% da remuneração mensal, a todos os trabalhadores permanentes e sazonais.

2. Os trabalhadores que ainda não tenham um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3. Estes valores são devidos mesmo nos casos em que s trabalhadores se encontrem ausentes de serviço por doença, acidentes ou serviço militar obrigatório e aos trabalhadores sazonais que em virtude a empresa não estar a laborar se não encontrem ao serviço.

Cláusula 29.ª

(SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO)

1. Todos os trabalhadores ao serviço da TERCON têm direito à alimentação.

a) A alimentação será fornecida em espécie, constan-

do a refeição de: 1 sopa, 1 prato de carne ou peixe e sobremesa.

b) Se, até ao dia 1 de Agosto de 1978, o refeitório ainda não estiver a funcionar, a empresa compromete-se, desde essa data e até que o refeitório funcione, a pagar um subsídio pecuniário de alimentação no valor diário de 60\$00 (sessenta escudos).

CAPÍTULO V

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 30.^a

(DESCANSO MENSAL E FERIADOS)

1. Considera-se dia de descanso semanal o domingo e meio dia de descanso complementar o sábado.

2. São feriados obrigatórios os seguintes: 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Corpo de Deus; 25 de Abril; 1 de Maio; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 8 de Dezembro; 1 de Dezembro; 25 de Dezembro; Feriado Municipal da localidade; Segunda-Feira de Bodo ou Segunda-Feira da Serreta.

3. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a todos os dias designados no número anterior, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

Cláusula 31.^a

(TRABALHO PRESTADO NOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS OBRIGATÓRIOS)

1. O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, meio dia de descanso complementar e feriados será pago pelo dobro da remuneração normal.

2. O trabalhador que haja trabalhado no dia de descanso semanal ou feriados tem direito a 1 dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

3. Para efeito da respectiva remuneração qualquer fracção de tempo em que seja prestado trabalho no dia de descanso semanal ou de feriado obrigatório é havida como dia completo.

Cláusula 32.^a

(FÉRIAS E SUA DURAÇÃO)

1. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

3. Quando o início do exercício de funções por força do contrato ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

5. O período anual de férias é de 30 dias consecutivos.

6. O gozo de férias interrompe-se no período de doença ou acidente devidamente comprovados e, findo

o impedimento, o trabalhador gozará os dias que faltarem nos termos em que as partes acordarem, ou na falta de acordo, logo após a alta.

7. A entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam interpoladas em dois períodos.

8. O trabalhador poderá acumular as férias de um ano com as do ano seguinte, desde que as pretenda gozar fora da Ilha em que trabalhar.

Cláusula 33.^a

(DIREITO A FÉRIAS DOS TRABALHADORES SAZONAIS E EVENTUAIS)

1. Os trabalhadores sazonais e eventuais têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 34.^a

(ESCOLHA DA ÉPOCA DE FÉRIAS)

1. A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2. Não havendo acordo compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 31 de Outubro a 31 de Dezembro, devendo contudo, dar conhecimento com uma antecedência não inferior a trinta dias ao trabalhador.

3. Os trabalhadores do mesmo agregado familiar terão direito a gozar as suas férias simultaneamente se assim o quiserem.

4. O trabalhador pode alterar as suas férias por motivos sindicais ou de força maior.

5. Aso trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação. Se tal não for possível, a entidade patronal pagar-lhes-á a retribuição correspondente às férias que usufruíam bem como o subsídio, salvo se o trabalhador já tiver gozado bem como a retribuição correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

7. A época de férias, uma vez fixada por qualquer dos modos previstos nesta cláusula pode ser alterado mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

8. A entidade patronal deve organizar até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará fotocópia ao Sindicato respectivo.

Cláusula 35.^a

(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

a retribuição do trabalhador durante o período de férias não pode ser inferior à que receberia se estivesse efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do início daquelas.

Cláusula 36.^a

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

1. O trabalhador tem direito a um subsídio igual à retribuição do período de férias que lhe compete.

2. Tal subsídio deverá ser pago sempre antes do início das férias.

Cláusula 37.ª

(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

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

O período de licença sem retribuição cessam os direitos deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente nos termos da lei.

Cláusula 38.ª

(FALTAS JUSTIFICADAS)

1. São consideradas faltas justificadas todas as faltas previamente autorizadas pela entidade patronal, e ainda as motivadas por:

- a) Até 11 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do conjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) Durante três dias consecutivos por ocasião do nascimento de filhos;
- 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 da Comissão de Trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino.
- f) As motivadas por 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 protecção de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

2. As faltas justificadas previstas nas alíneas do número anterior não determinam perda da retribuição à execução das alíneas f) e d) que determinam perda da retribuição para além do crédito de horas legalmente estabelecido.

3. A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 39.ª

(FALTAS POR MOTIVO DE FALECIMENTO DE PARENTES OU AFINS)

1. O trabalhador pode faltar justificadamente;

- a) Até 5 dias consecutivos por falecimento de conjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, sogros, filhos ou afins;
- b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2. Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

(FALTAS INJUSTIFICADAS)

1. São consideradas todas as não compreendidas nas duas cláusulas anteriores.

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

3. Sempre que o número de faltas injustificadas exceder cinco dias consecutivos ou oito interpoladas no período de 1 ano, constituem ainda infracção disciplina e poderão dar origem ao respectivo procedimento.

Cláusula 41.ª

(EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS)

1. As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir por perda de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 42.ª

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO)

1. A prestação de trabalho suspende-se quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar para além de 1 mês.

2. O tempo de suspensão conta-se, porém, para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3. O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais e convencionais sobre a cessação do contrato de trabalho.

4. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de se considerar que abandonou o lugar.

5. Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos mesmo que por qualquer motivo devidamente comprovado e justificado, não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO VI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 43.ª

(CAUSAS DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Cláusula 44.ª**(CESSAÇÃO POR MÚTUO ACORDO)**

1. É lícito cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2. A cessação deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes.

Cláusula 45.ª**(CADUCIDADE DO CONTRATO)**

O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo para que foi celebrado;
- b) Alcançando-se o fim ou concluída a tarefa para que foi contratado.
- c) Pela reforma, invalidez ou velhice do trabalhador;
- d) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho e a empresa o receber.

Cláusula 46.ª**(CESSAÇÃO DO CONTRATO POR DESPEDIMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE PATRONAL)**

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

Cláusula 47.ª**(PROCESSO DISCIPLINAR)**

O processo disciplinar deverá ser organizado nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 48.ª**(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDIMENTO NULO)**

1. A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2. O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para efeitos de antiguidade todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4. Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalho atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as cir-

cunstâncias relevantes do caso.

5. Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do compor-

5. Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a vinte dias.

6. O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação da multa de 500\$00 a 10.000\$00 àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 49.ª**(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR RESCISÃO DO TRABALHADOR)**

O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 50.ª

1. O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuidade do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Violação de sanção abusiva;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2. A cessação do contrato nos termos da alínea b) e e) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista para os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 51.ª

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que obrigam a situação determinante da rescisão.

Cláusula 52.ª**(ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO OU DEFINITIVO)**

1. No caso do encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal, ou por razões de interesse desta, os trabalhadores do quadro permanente manterão o direito ao lugar e à retribuição.

2. Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal ao abrigo do número anterior deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por

qualquer outra actividade remunerada, exercida durante o período em que o despedimento subsista.

3. Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação da Delegação da Direcção Regional do Trabalho.

4. O disposto na presente cláusula é extensiva a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à entidade patronal, ou por razões de interesse desta.

5. No caso previsto nesta cláusula, a entidade patronal fica obrigada a comunicar à Secretaria Regional do Trabalho, do Comércio e Indústria, das Finanças, os motivos que ocasionaram o encerramento.

Cláusula 53.^a

(CERTIFICADO DE TRABALHO)

1. Ao cessar, por qualquer motivo o contrato de trabalho, a entidade patronal terá de passar um certificado donde conste o tempo durante o qual este esteve ao serviço, bem como o cargo que desempenha.

2. Quando expressamente requerido pelo trabalhador, o certificado pode conter quaisquer outras referências.

CAPÍTULO VII

TRABALHO DE MULHERES E DIMINUÍDOS

Cláusula 54.^a

(TRABALHO DE MULHERES)

1. À mulher é assegurado o direito de exercer qualquer profissão tendo em atenção os casos previstos na Lei e neste Acordo.

2. A mulher receberá em identidade de tarefas e qualificação a mesma retribuição dos homens.

3. Durante a gravidez e até seis meses após o parto, não podem as mulheres ser compelidas a desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, procedendo-se, se for necessário à transferência de posto de trabalho, com manutenção total das garantias até aí conseguidas e sem qualquer diminuição da retribuição.

4. À mulher são assegurados os seguintes direitos e garantias:

a) É proibida a admissão da mulher grávida à prestação de trabalho nocturno, depois das vinte horas;

b) A mulher grávida não poderá exceder um período de trabalho superior a 7 horas diárias;

c) Por ocasião do parto ser-lhe-á concedida uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva Instituição de Previdência;

d) Para além do período acima referido, e até um ano após o parto, a mulher tem direito a dois períodos de meia hora para alimentar os filhos, a redução equivalente do seu período de trabalho, sem diminuição de retribuição.

5. Nos períodos indicados na alínea c) é vedado às mulheres exercerem a sua actividade ao serviço de qualquer outra entidade patronal.

6. A entidade patronal que violar o disposto no n.º 4 é obrigada ao pagamento à interessada, de indemnização não inferior ao dobro da retribuição correspondente ao período de trabalho irregularmente prestado sem prejuízo da aplicação das sanções previstas na lei.

7. Em caso de acidente ou doença resultante da execução de tarefas em contravenção do disposto nos números anteriores, ou do não cumprimento das condições fixadas, presume-se, sem admissibilidade de provas em contrário, culpa da entidade patronal, sendo o valor das reparações pecuniárias devidas não inferior ao dobro do normal.

Cláusula 55.^a

(TRABALHADOR COM CAPACIDADE DIMINUÍDA)

1. O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá, após o seu restabelecimento, ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente.

2. A entidade patronal deverá facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido, quer esta deriva de idade, doença ou acidente proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriados.

CAPÍTULO VIII

PREVIDÊNCIA, SEGURANÇA SOCIAL, HIGIENE E VALORIZAÇÃO CULTURAL

Cláusula 56.^a

(DESCONTOS PARA A PREVIDÊNCIA E SINDICATO)

1. A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as Instituições de Previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

2. A entidade patronal fica obrigada a liquidar ao Sindicato até ao dia 10 de cada mês a quotização dos trabalhadores relativa ao mês anterior, acompanhada dos mapas convenientemente preenchidos.

Cláusula 57.^a

(CANTINAS, REFEITÓRIOS E VESTIÁRIOS)

1. A empresa terá, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com as mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições, obrigando-se a entidade patronal à sua limpeza, conservação e manutenção.

2. A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3. A empresa é obrigada a possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário ou cacife individual e arejado.

Cláusula 58.^a

(HIGIENE, SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO)

1. O trabalho deve ser organizado e executado em

condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2. A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3. Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho e denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

4. A entidade patronal deve distribuir confeccionado aos trabalhadores, fatos de trabalho, duas batas anualmente e lenços ao pessoal feminino, luvas sempre que os trabalhadores as requisitam, botas impermeáveis. A sua aquisição e confecção é encargo exclusivo da entidade patronal.

5. A escolha do tecido e dos artigos de segurança e higiene deverá ter em conta as condições climáticas do local.

6. É encargo da entidade patronal a deterioração dos fatos de trabalho, equipamento e ferramenta ou utensílio ocasionado por acidente ou uso anormal, inerente à actividade prestada.

7. Serão obrigatórios os exames médicos periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista os expostos a riscos especiais e os individuais por qualquer modo inferiorizados, nomeadamente os trabalhadores que estão sujeitos a intoxicação que provoque danos à saúde e que deverão ser convenientemente protegidos, através de todas as medidas preventivas.

Cláusula 59.ª

(FREQUÊNCIA ESCOLAR)

1. O trabalhador estudante tem direito a fixar o seu período de férias.

2. Os trabalhadores estudantes têm direito a faltar por altura dos exames, sem perda de remuneração, um dia por cada prova.

3. O trabalhador estudante terá, consoante o grau das suas habilitações a preferência no preenchimento das vagas que ocorrerem nos quadros da empresa.

CAPÍTULO IX

SANÇÕES DISCIPLINARES

Cláusula 60.ª

1. Constitui infracção a violação dos deveres dos trabalhadores, previstos neste acordo.

2. Só são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa de 1 a 3 dias, a remeter para o Sindicato;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 6 dias por cada infracção;
- e) Rescisão do contrato.

3. Só podem ser aplicadas sanções disciplinares, após instauração do processo disciplinar.

4. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos vinte dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

Cláusula 61.ª

(REGISTO E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO)

1. A entidade patronal é obrigada a elaborar e a manter sempre actualizado o registo das sanções disciplinares, donde constem os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionais.

2. Este registo poderá ser consultado pelas entidades oficiais competentes e pelos dirigentes ou delegados dos organismos sindicais, representativos dos trabalhadores ao serviço da empresa.

3. É obrigatório dar imediato conhecimento ao Sindicato de qualquer sanção disciplinar, mediante o envio do respectivo processo.

Cláusula 62.ª

(SANÇÕES NULAS)

Será nula e de nenhum efeito a sanção disciplinar aplicada sem a observância do disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO X

QUESTÕES TRANSITÓRIAS

Cláusula 63.ª

(APLICAÇÃO DE NORMAS MAIS FAVORÁVEIS AO TRABALHADOR)

O presente acordo não prejudica a aplicação de quaisquer normas legais ou convencionais de regulamentação de trabalho, publicadas ou a publicar, na parte em que dispõem mais favoravelmente para o trabalhador.

Cláusula 64.ª

(PROIBIÇÃO DE DIMINUIÇÃO DE REGALIAS)

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente a baixa de categoria ou classe e bem assim a diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente ou transitório e quaisquer regalias convencionais ou legais.

Cláusula 65.ª

(COMISSÃO DE RECLASSIFICAÇÃO)

Sempre que surjam dúvidas na promoção dos profissionais constantes deste Acordo Colectivo de Trabalho, no que respeita a competência e nomeadamente, para efeitos de reclassificação, que será composta de três membros: um nomeado pelo Sindicato, um nomeado pela entidade patronal e o terceiro, pela Delegação da Direcção Regional do Trabalho.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

CARPINTEIRO — Profissional que executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

CAIADOR — Profissional que executa todas as tarefas descritas em 7-81.85 da Classificação Nacional de Profissões.

MOTORISTA — Profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela conservação e asseio do veículo.

AJUDANTE DE MOTORISTA — Profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe ainda auxiliar na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias, competindo-lhe ainda zelar em conjunto com o motorista pelo asseio e limpeza do veículo.

SERRALHEIRO MECÂNICO — Profissional que executa peça, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais, que para aproveitamento dos órgãos mecânicos procedem à sua montagem, nomeadamente, máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

SOLDADOR/LATOEIRO — Profissional responsável pela soldadura da lata.

MESTRA — Profissional que tem a seu cargo orientar o trabalho do pessoal feminino.

CHEFE DE OFICINA DE VAZIO — Profissional que superintende em todos os serviços de oficina de vazio.

OPERÁRIO FABRIL — Operário admitido ao serviço para trabalhos diversos, mas com actividades específicas na produção.

FOGUEIRO DE CALDEIRAS — Profissional responsável pela caldeira. Regula, carrega e vigia os geradores a vapor, com lenha, gaz ou outro combustível, para cozimento e esterilização de peixe, com vista à sua conservação; abastece com lenha, gaz ou material de queima, as fornalhas e os reservatórios da instalação; acende, regula e mantém através de dispositivos apropriados, a intensidade de chama que alimenta a cozedura e a esterilização do peixe; orienta e participa na introdução das câmaras referidas e retira no momento adequado, os carros com os artigos especificados; verifica a intervalos regulares, se a temperatura e a pressão são as requeridas, através de manómetros e termómetros para obtenção de uma boa cozedura e esterilização; efectua as correcções necessárias introduzindo ou retirando material de queima para normalização das operações; participa quaisquer anomalias de funcionamento detectadas que não está apto a resolver; dirige e colabora na limpeza da instalação a seu cargo.

ANEXO II

TABELAS SALARIAIS (Nível de Qualificação)

Carpinteiro 1.º Oficial	7.560\$00	5.3
Carpinteiro 2.º Oficial	6.780\$00	5.3
Caiador 1.º Oficial	7.200\$00	5.3
Motorista de Pesados	7.245\$00	5.3
Motorista de Ligeiros	6.900\$00	5.3
Mecânico 1.º Oficial	13.200\$00	5.3
Mecânico 2.º Oficial	6.300\$00	5.3
Soldador/Serralheiro 1.º Oficial	9.000\$00	5.3
Mecânico Auto	8.400\$00	5.3
Soldador/Latoeiro	6.900\$00	5.3
Mestra	7.200\$00	3
Chefe de Oficina de Vazio	7.920\$00	3
Operário Fabril	5.700\$00	6.2

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do ex-distrito de Angra do Heroísmo.

Francisco Paulo Borges
(Assinatura ilegível)
(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-distrito de Angra do Heroísmo.

Jacinto Manuel Miranda da Ponte
Emanuel Borges Teixeira Batista
José Manuel Cabral Medeiros

Pelo Sindicato dos Profissionais de Transportes Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Aires Rodrigues de Almeida
José Manuel Lemos Raimundo
(Assinatura ilegível)

Pela TERCON — Sociedade Marítima e de Conservas Terceirense, Limitada.

(Assinatura ilegível)
(Assinatura ilegível)
(Assinatura ilegível)

Depositado em 15 de Novembro de 1978, a fl. 1 do livro n.º 1, com o n.º 7, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores, Palácio da Conceição, Ponta Delgada, S. Miguel, Açores.»

ASSINATURAS

As duas séries	Ano	1000\$	Semestre	550\$
A 1.ª série	-	600\$	-	350\$
A 2.ª série	-	600\$	-	350\$

Suplementos — preço por página, 1\$50

Preço avulso — por página, 1\$50

A estes valores acrescem os portes de correio

«O preço dos anúncios é de 10\$ a linha, acrescido do respectivo imposto de Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores.»