

# REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

II SÉRIE — NÚMERO 15



# JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 45\$00

Quinta-Feira, 22 de Maio de 1980

## Suplemento

### SUMÁRIO

<i>ÍNDICE</i>	<i>PÁG.</i>
<b>SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO</b>	
<b>REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO</b>	
<b>Convenções Colectivas de Trabalho</b>	
— Alteração ao CCT para a Indústria Hoteleira e Similares do ex-distrito de Ponta Delgada (Rectificação)	254 (1)
— ACI para a «Sociedade Açoreana de Sabões, Ld.»	254 (2)
<b>Despachos</b>	
— Prorrogação do prazo de entrega dos Quadros de Pessoal referentes a 1980	254 (20)
<b>ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO</b>	
<b>Comissões de trabalhadores — Estatutos</b>	
— Estatuto da Comissão de Trabalhadores da Segurança Social da Caixa de Previdência e Abono de Família de Angra do Heroísmo	254 (20)
<b>Comissão de trabalhadores — Composição</b>	
— Comissão de Trabalhadores da Segurança Social da Caixa de Previdência e Abono de Família de Angra do Heroísmo	
— Eleições em 12 de Fevereiro de 1980	254 (28)

---

### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## Convenções Colectivas de Trabalho

### ALTERAÇÕES AO CCT PARA A INDÚSTRIA HOTELEIRA E SIMILARES DO EX-DISTRITO DE PONTA DELGADA (RECTIFICAÇÃO)

Porque o Suplemento ao Jornal Oficial, II Série de 3 de Abril de 1980, onde veio publicado este CCT, se

verifica uma incorrecção no Anexo II, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, onse se lê:

## ANEXO II

a) Tabela Salarial dos Estabelecimentos Hoteleiros.....

.....  
ANDARES, LIMPEZA, ROUPARIA E LAVANDA-  
RIA .....

.....  
Empregado/a de Quartos; Engomadeira — de mais de  
20 anos — Grupo III — 7.700\$00, deverá ler-se:

## ANEXO II

a) Tabela Salarial dos Estabelecimentos Hoteleiros.....

.....  
ANDARES, LIMPEZA, ROUPARIA E LAVANDA-  
RIA .....

.....  
Empregado/a de Quartos; Engomadeira — de mais de  
20 anos — Grupo III — 7.600\$00

A.C.T. — SOCIEDADE AÇOREANA DE SABOES,  
LDA.

## CAPÍTULO I

### ÂMBITO E VIGÊNCIA

#### Cláusula 1.ª

#### (ÂMBITO)

Este Acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, a SOCIEDADE AÇOREANA DE SABOES, LDA. e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos Sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

#### (VIGÊNCIA, DENÚNCIA E PROCESSO DE REVISÃO)

- 1.º — O presente ACT entrará em vigor após a sua publicação no Jornal Oficial da Região.
- 2.º — Com excepção do número seguinte, este ACT será válido por um período de dezoito meses e considera-se sucessivamente renovado por igual período de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes, com antecedência mínima de sessenta dias, em relação ao termo do respectivo período de vigência.
- 3.º — As tabelas salariais terão um período mínimo de vigência de doze meses e não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses sobre a data da sua publicação.
- 4.º — Por denúncia entende-se a proposta de revisão enviada, por escrito e fundamentadamente, à parte contrária.
- 5.º — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de trinta dias, a contar da data da

recepção. Após esta, as negociações devem ficar concluídas no prazo de vinte dias.

- 6.º — Esta convenção colectiva mantém-se, porém, em vigor até ser alterada ou substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### (ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL)

#### Cláusula 3.ª

#### (CONDIÇÕES GERAIS DE ADMISSÃO)

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

#### Cláusula 4.ª

#### (PERÍODO EXPERIMENTAL)

- 1.º — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental nos primeiros sessenta dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização. O prazo indicado poderá ser reduzido a metade nas funções que exijam menor qualificação profissional.
- 2.º — Entende-se que a Empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na Empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato de trabalho em virtude daquela proposta.
- 3.º — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 5.ª

#### (READMISSÃO)

- 1.º — A Empresa poderá readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros.
- 2.º — Caso a Empresa readmita um trabalhador cujo

contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

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

#### Cláusula 6.ª

#### (SUBSTITUIÇÃO E CASO DE IMPEDIMENTO PROLONGADO)

- 1.º — No caso de impedimento da prestação do trabalho por parte de qualquer trabalhador, é permitida a admissão de um substituto, sob a modalidade de contrato a prazo.
- 2.º — O contrato pode ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento, mesmo que inferior a seis meses, e é sucessivamente renovável até ao máximo de três anos.
- 3.º — Se o trabalhador substituído regressar ao serviço em tempo que permita à Empresa denunciar o contrato até oito dias antes do prazo expirar e a Empresa não o fizer, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo, porém, da retribuição que vinha auferindo.
- 4.º — Se o regresso a que se refere o número anterior ocorrer durante os oito dias que antecedem o termo do contrato e este não tiver sido ainda denunciado, considerar-se-á prorrogado por igual período.
- 5.º — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este ACT para a categoria ou classe profissional do trabalhador substituído.
- 6.º — Ao contrato previsto nesta cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 3.ª.
- 7.º — Os trabalhadores cujos contratos a prazo tenham ultrapassado a duração de três anos, serão considerados como trabalhadores efectivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato a prazo.

#### Cláusula 7.ª

#### (CATEGORIAS E CLASSES PROFISSIONAIS)

- 1.º — Para o efeito do disposto neste ACT, entende-se por:
- CATEGORIA PROFISSIONAL — A designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na Empresa e das tarefas a ele inerentes;
  - CLASSE PROFISSIONAL — A classificação do trabalhador dentro da sua Categoria Profissional.
- 2.º — Os trabalhadores abrangidos por este Acordo serão classificados segundo o predomínio das suas funções, aptidões profissionais e dedicação ao serviço, nas categorias e condições constantes do Anexo I.
- 3.º — A pedido do Sindicato respectivo, dos traba-

lhadores interessados ou da Empresa, poderá a Comissão Paritária constituída nos termos da cláusula 11.ª, criar novas categorias ou classes profissionais, as quais farão parte integrante do presente ACT, após publicação no Jornal Oficial da Região.

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

#### Cláusula 8.ª

#### (PROMOÇÃO OU ACESSO)

- 1.º — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um grau de retribuição mais elevado.
- 2.º — Será promovido à classe superior da mesma categoria profissional o oficial que tiver completado cinco anos de serviço na classe respectiva, excepto para os fogueiros que se regulam pelo Anexo VI.
- 3.º — Para efeitos do número anterior apenas serão consideradas as seguintes Categorias Profissionais: Serralheiros, Torneiros, Electricistas, Pintores, Carpinteiros e Pedreiros.
- 4.º — A Empresa poderá proceder a promoções antecipadas, tendo em conta a competência e zelo profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador.
- 5.º — A contagem do tempo de serviço para efeitos das promoções reguladas nesta cláusula processa-se a partir da data da publicação do presente ACT.
- 6.º — O estatuto de aprendizagem é regulado no Anexo VI deste ACT, excepto para os fogueiros que é regulado pelo D.L. 49.989 e condições específicas deste ACT.

#### Cláusula 9.ª

#### (FORMAÇÃO PROFISSIONAL)

- 1.º — A Empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria de conhecimentos técnico-profissionais dos mesmos.
- 2.º — Neste âmbito, promoverá a Empresa condições de aprendizagem, de modo a permitir a formação e preparação continuadas dos trabalhadores.

#### Cláusula 10.ª

#### (RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)

- 1.º — A Empresa obriga-se a enviar à Secretaria Regional do Trabalho e aos Sindicatos representativos dos seus trabalhadores, mapas contendo a relação nominal do pessoal ao seu serviço, nos prazos e termos da legislação em vigor.

- 2.º — Logo após o envio, a Empresa afixará, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior.

### COMISSÃO PARITÁRIA

#### Cláusula 11.ª

#### (COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO)

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

- 1.º — A Comissão Paritária é constituída por três elementos representando os trabalhadores e igual número de representantes da Entidade Patronal.
- 2.º — No prazo de trinta dias após a data da assinatura deste Contrato, cada uma das partes comunicará por escrito, à outra os seus representantes.
- 3.º — Iguamente, no mesmo prazo e condições previstas no número anterior, Cada parte indicará até três nomes de indivíduos de reconhecida capacidade técnica, estranhos à Empresa e aos Sindicatos, para Presidente da Comissão. Caso não se verifique unanimidade será o Presidente livremente indicado pela Secretaria Regional do Trabalho. Esta reunirá dentro dos dez dias seguintes a fim de escolher, entre os apresentados, um nome.
- 4.º — O Presidente dirigirá os trabalhos da Comissão e terá voto de desempate quando necessário.
- 5.º — A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.
- 6.º — As deliberações são tomadas pela maioria absoluta considerando-se, para todos os efeitos, como regulamentação do Contrato e serão depositadas e publicadas no Jornal Oficial da Região.
- 7.º — Compete, nomeadamente, à Comissão Paritária:
  - a) Interpretar e integrar o disposto no presente C.C.T.;
  - b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do Anexo II;
  - c) Pronunciar-se sobre a reclassificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto neste C.C.T.;
  - d) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da Paridade.
- 8.º — A Comissão Paritária funcionará a pedido de três dos seus elementos, mediante convocatória por eles assinada, em conjunto, com a antecedência mínima de oito dias.
- 9.º — Só é permitida a representação de qualquer elemento da Comissão por indivíduo por si indicado, em caso de doença ou impedimento legal.
- 10.º — Qualquer das partes poderá solicitar o apoio técnico da Secretaria Regional do Trabalho.

### CAPÍTULO III DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

#### Cláusula 12.ª

#### (DEVERES DA EMPRESA)

A Empresa obriga-se:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e as disposições da lei;
- b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade, higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Acatar as deliberações da Comissão Paritária em matéria da sua competência;
- d) Prestar à Comissão Paritária, quando solicitado, esclarecimentos relativos ao cumprimento e interpretação deste ACT;
- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, delegados sindicais ou membros da Comissão de Trabalhadores com prévio pedido do Sindicato respectivo e de harmonia com a legislação vigente;
- f) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a frequência às aulas desde que tal seja devidamente comprovado;
- g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores, e, sempre que lhes tiver que fazer qualquer observação ou admoestação que lhes seja feita de forma a não ferir a sua dignidade;
- h) Permitir a divulgação e afixação em local apropriado e pré-determinado pela Empresa, de todos os Documentos enviados pelos Sindicatos representativos dos seus trabalhadores e Comissão de Trabalhadores;
- i) A preencher e remeter aos Sindicatos outorgantes as Declarações com os elementos identificativos para actualização dos ficheiros Sindicais.
- j) Exigir dos superiores hierárquicos e fiscalizar que tratem com correcção todos os trabalhadores sob as suas ordens;

#### Cláusula 13.ª

#### DEVERES DOS TRABALHADORES

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as ordens e determinações da Empresa e dos seus superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos, salvo se umas ou outros forem contrários aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho ou que lhes estejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- e) Prestar aos seus companheiros de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;

- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir escrupulosamente o horário de trabalho;
- g) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Empresa;
- h) Não proceder à divulgação ilegítima de métodos lícitos de produção ou comercialização;
- i) Cumprir o disposto neste ACT.

#### Cláusula 14.ª

#### (GARANTIAS DOS TRABALHADORES)

É vedado à Empresa:

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedir-lhe ou aplicar-se sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuam no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo por casos expressamente previstos na Lei;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por entidade por ela indicada;
- e) Exigir do trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- f) Manter ao serviço equipamento que se comprove não possuir condições de segurança e higiene.

### CAPÍTULO IV PRESTAÇÃO DO TRABALHO

#### Cláusula 15.ª

#### (PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

- 1.º — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT é de quarenta e cinco horas semanais, divididas por cinco dias.
- 2.º — O horário de trabalho para os trabalhadores em regime de turnos é de quarenta e cinco horas semanais, divididos por seis dias.
- 3.º — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas.
- 4.º — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 5.º — Os intervalos para descanso poderão ser reduzidos ou dispensados, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho e caso haja autorização da Secretaria Regional de Trabalho.

#### Cláusula 16.ª

#### (TRABALHO POR TURNOS)

- 1.º — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos

normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

- 2.º — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
- 3.º — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não pode exceder oito horas.
- 4.º — O pessoal só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.
- 5.º — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa até ao início do trabalho.

#### Cláusula 17.ª

#### (TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

- 1.º — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2.º — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:
  - a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos de produção;
  - b) Quando a Empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.
- 3.º — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de duzentas e quarenta horas por ano.
- 4.º — O trabalhador que prestar mais de seis horas de trabalho extraordinário na sequência do seu período normal de trabalho não poderá reiniciar o mesmo sem que tenha decorrido um intervalo de descanso de doze horas.

#### Cláusula 18.ª

#### TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL)

- 1.º — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar um dia num dos três dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de quinze dias.

#### Cláusula 19.ª

#### (TRABALHO NOCTURNO)

- 1.º — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as oito do dia seguinte.
- 2.º — Não é permitido o trabalho nocturno a menores de 18 anos.

#### Cláusula 20.ª

#### (SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS)

- 1.º — Sempre que por indicação expressa da chefia um trabalhador substitui outro no desempenho de funções correspondente, no essencial, a uma

categoria ou classe profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o início do exercício dessas funções, o correspondente à retribuição prevista neste ACT para a categoria do trabalhador substituído.

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

## CAPÍTULO V RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

### Cláusula 21.ª

#### (PRINCIPIOS GERAIS)

- 1.º — Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei e do presente ACT.
- 2.º — A remuneração mensal mínima é a que consta do Anexo.
- 3.º — A Empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, talão no qual figura o nome do trabalhador, número de inscrição na Caixa de Previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias, descontos legais e montante líquido a receber.
- 4.º — O pagamento da remuneração mensal será efectuado a partir de vinte e cinco e até ao último dia de cada mês.

### Cláusula 22.ª

#### (RETRIBUIÇÃO MENSAL E HORÁRIA)

Para efeitos do disposto neste ACT, considera-se:

- a) Remuneração Mensal (RM) — O valor correspondente à remuneração base a que se refere o Anexo V, acrescido do montante das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito pela cláusula 24.ª deste ACT.
- b) Remuneração Horária (RH) — o valor determinado segundo a fórmula:

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

em que n é o período normal de trabalho mensal.

### Cláusula 23.ª

#### (SUBSÍDIO DE NATAL)

- 1.º — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a receber, entre os dias 1 e 20 de Dezembro, um subsídio cujo montante será igual ao da remuneração mensal.
- 2.º — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão como subsídio de Natal, tantos duodécimos quantos os meses que completarem até ao fim do ano, considerando-se como mês completo

- qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.
- 3.º — No caso de cessação do contrato de trabalho a Empresa pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação, nos mesmos termos do número anterior.
- 4.º — Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:
- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

### Cláusula 24.ª

#### (DIUTURNIDADES)

- 1.º — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a vencer diuturnidades, contadas a partir da data em que completarem dez anos de serviço até ao limite máximo de quinze diuturnidades (vinte e cinco anos de serviço).
- 2.º — De acordo com o indicado no número anterior, as diuturnidades vencer-se-ão anualmente e não assistindo, portanto, o direito a qualquer atribuição nos meses intermédios.
- 3.º — O valor de cada diuturnidade é fixado em 150\$00/Ano, liquidando-se a cada trabalhador, mensalmente, a importância a que tiver direito em conformidade com o critério estabelecido.
- 4.º — Em benefício dos trabalhadores e, para efeitos de contagem de tempo de serviço para obtenção do direito à primeira diuturnidade, a Empresa considera a sua antiguidade retroagida a 1 de Janeiro do ano da data da sua admissão.

### Cláusula 25.ª

#### (SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO)

- 1.º — A todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, será atribuído um subsídio de quarenta escudos para alimentação que será pago mensalmente e conjuntamente com a retribuição mensal.
- 2.º — Quando se verificar um período de trabalho superior a quatro horas para além do horário normal será atribuído, além do subsídio referido no n.º 1, um outro de igual montante.

### Cláusula 26.ª

#### (SUBSÍDIO DE DESTACAMENTO)

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

**Cláusula 27.ª****(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)**

- 1.º — A prestação do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida de 60% nas duas primeiras horas e 50% nas restantes.
- 2.º — O valor da retribuição da hora normal, para efeito de pagamento de trabalho extraordinário é calculado, em cada mês, de acordo com a fórmula constante da alínea b) da cláusula 22.ª
- 3.º — O trabalho extraordinário praticado além das 20 horas terá o acréscimo correspondente à retribuição prevista para o trabalho nocturno.

**Cláusula 28.ª****(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADO)**

- 1.º — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e nos feriados será pago com 200% sobre a retribuição normal.
- 2.º — O sábado é considerado dia de descanso complementar para os trabalhadores fora do Regime de Turnos.

O trabalho prestado nestes dias para estes trabalhadores será remunerado com 100% sobre a retribuição normal.

**Cláusula 29.ª****(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO)**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 50% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia

**CAPÍTULO VI****SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO****Cláusula 30.ª****(DESCANSO SEMANAL)**

- 1.º — O dia de descanso semanal será o Domingo.
- 2.º — O dia de descanso semanal para os trabalhadores em regime de turnos, será o que por escala lhes competir.

**Cláusula 31.ª****(FERIADOS)**

- 1.º — Serão obrigatoriamente observados na Empresa os seguintes Feriados:
  - 1 de Janeiro
  - Terça-Feira de Carnaval
  - Sexta-Feira Santa
  - Feriado Municipal da Lagoa (11 de Abril)
  - 25 de Abril
  - 1 de Maio

**Corpo de Deus (Festa Móvel)**

10 de Junho  
15 de Agosto  
5 de Outubro  
1 de Novembro  
1 de Dezembro  
8 de Dezembro  
25 de Dezembro

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

**Cláusula 32.ª****(DIREITO A FÉRIAS)**

- 1.º — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2.º — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte, salvo o disposto na alínea a) da cláusula 33.ª

**Cláusula 33.ª****(DURAÇÃO E MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)**

- 1.º — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito aos seguintes períodos de férias:
  - a) No ano de admissão é assegurado a todos os trabalhadores admitidos até 31 de Outubro um período de férias igual a dois dias e meio por cada 30 dias de serviço até ao máximo de 25 dias de calendário;
  - b) Trinta dias consecutivos para os restantes trabalhadores;
- 2.ª — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre a Entidade Patronal e o Trabalhador.
- 3.º — Na falta de acordo, caberá à Entidade Patronal fixar o período de férias, que, neste caso, será obrigatoriamente gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro. A Entidade Patronal, porém, terá que dar conhecimento ao interessado com pelo menos um mês de antecedência.
- 4.º — O período de férias deve ser gozado em dias consecutivos, podendo, no entanto, ser fraccionado em dois períodos quando o trabalhador assim o solicite e a Empresa dê o seu consentimento.
- 5.º — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Maio de cada ano.

**Cláusula 34.ª****(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)**

- 1.º — Além da retribuição correspondente ao seu pedido de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição.
- 2.º — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer

aumento de retribuição do trabalhador que se efectue até ao início das férias.

**Cláusula 35.ª**

**(ADITAMENTO OU INTERRUPTÃO DAS FÉRIAS POR INICIATIVA DA EMPRESA)**

- 1.º — Poderá ser adiado ou interrompido o gozo das férias do trabalhador, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa.
- 2.º — O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por mútuo acordo das partes.
- 3.º — Na falta de acordo, o período de férias será marcado nos termos do n.º 3 da cláusula 33.ª
- 4.º — A Empresa indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que o aditamento ou interrupção, comprovadamente, lhes causarem.

**Cláusula 36.ª**

**(ALTERAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS POR PARTE DO TRABALHADOR)**

- 1.º — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar, por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.
- 2.º — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.
- 3.º — Na falta de acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.
- 4.º — No caso previsto no número anterior os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozadas no primeiro trimestre do ano indicado.

**Cláusula 37.ª**

**(EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)**

- 1.º — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
- 2.º — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.
- 3.º — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

**Cláusula 38.ª**

**(DEFINIÇÃO DE FALTA)**

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

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

**Cláusula 39.ª**

**(COMUNICAÇÃO E PROVA SOBRE AS FALTAS)**

- 1.º — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa, com a antecedência mínima de oito dias.
- 2.º — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas no espaço de três dias após a falta.
- 3.º — A Empresa pode em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 4.º — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

**Cláusula 40.ª**

**(FALTAS JUSTIFICADAS)**

- 1.º — São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
  - b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados);
  - c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos e cunhados), bem como de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
  - 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 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;
  - f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino.
  - g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.
- 2.º — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

**Cláusula 41.ª**

**(EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)**

- 1.º — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição,

salvo o disposto no número seguinte.

2.º — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da

cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da Comissão de Trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença ou acidente;

c) As prévias ou posteriormente autorizadas pela Empresa;

3.º — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 42.ª

#### (SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)

1.º — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3.º — O disposto no número 1 começará a observar-se, 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 terá duração superior àquele prazo.

4.º — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

5.º — Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro de quinze dias, apresentar-se à Entidade Patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 43.ª

#### (EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS)

1.º — 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.

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

3.º — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a legação de motivo de justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano.

4.º — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício de prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado, pode a Empresa recusar a aceitação da prestação de trabalho durante os seguintes períodos:

a) Atraso superior a quinze minutos: — suspensão do serviço durante toda a hora;

b) Atraso superior a sessenta minutos: e inferior a cento e vinte minutos: — suspensão do serviço durante um período de trabalho.

c) Atraso superior a cento e vinte minutos: — suspensão do serviço durante dois períodos de trabalho.

d) Os atrasos inferiores a quinze minutos serão mensalmente contabilizados. Se o seu somatório ultrapassar duas horas serão estas descontadas no trabalho. Caso contrário, constituem crédito do trabalhador e não estão sujeitas a qualquer desconto.

5.º — Para efeitos do número anterior, considera-se o dia de trabalho dividido em dois períodos;

a) Primeiro — aquele que decorre entre o início do trabalho fixado no horário para a prestação do serviço e o intervalo para descanso;

b) Segundo — aquele que decorre entre o intervalo descanso e o termo de trabalho fixado no horário para a prestação de serviço.

#### Cláusula 44.ª

#### (EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS)

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

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

### CAPÍTULO VII

#### CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

#### Cláusula 45.ª

#### (DIREITOS ESPECIAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS)

Além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

1.º — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora

deve ser dispensada de executar tarefas incompatíveis com o seu estado e ou clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de retribuição.

- 2.º — Faltar durante noventa dias durante o período de maternidade, os quais não poderão ser descontadas para qualquer efeito, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação. Dos noventa dias fixados neste número, sessenta deverão ser gozadas obrigatória e imediatamente aos o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois.
- 3.º — No caso de aborto ou de parto de nado morto, o número de faltas não poderá exceder trinta dias.
- 4.º — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da mulher.
- 5.º — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado — vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.
- 6.º — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.
- 7.º — Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora para aleitação dos filhos, durante os primeiros seis meses, sem diminuição da retribuição ou redução do período de férias.
- 8.º — Durante o período de gravidez as trabalhadoras poderão faltar um dia por mês, sem perda de retribuição, para consultas médicas.

#### Cláusula 46.ª

##### (TRABALHO DE MENORES)

- 1.º — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade.
- 2.º — É também válido o contrato de menores que tenham completado 14 anos de idade previamente antecedido de expressa autorização do seu legal representante, ou é dispensado deste requisito, se fôr desconhecido o paradeiro do seu legal representante.
- 3.º — Em qualquer dos casos previstos o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.
- 4.º — É vedado à Entidade Patronal encarregar o menor de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem, um posto de trabalho sujeito a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxidade e poluição ambiente e sonora.
- 5.º — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação do trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentar.

## CAPÍTULO VIII CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

#### Cláusula 47.ª

##### (CAUSAS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

- 1.º — O contrato de trabalho pode cessar por:
  - a) Mútuo acordo das partes;
  - b) Caducidade;
  - c) Despedimento promovido pela Empresa com justa causa;
  - d) Despedimento colectivo;
  - e) Rescisão por parte do trabalhador.
- 2.º — É proibido à Empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, acto que será nulo de pleno direito.
- 3.º — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### Cláusula 48.ª

##### (CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO DAS PARTES)

- 1.º — É sempre lícito à Empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.
- 2.º — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.
- 3.º — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.
- 4.º — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.
- 5.º — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a ele ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 49.ª

##### (CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

- 1.º — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:
  - a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
  - b) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
  - c) Com a reforma do trabalhador.

- 2.º — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada impossibilidade quando ambos os contraentes a conhecem ou devem conhecer.

**Cláusula 50.ª**

**(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDITO PROMOVIDO PELA EMPRESA COM JUSTA CAUSA)**

- 1.º — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.
- 2.º — A verificação da justa causa depende sempre do processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 61.ª.
- 3.º — 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.

**Cláusula 51.ª**

**(JUSTA CAUSA PARA DESPEDITO POR PARTE DA EMPRESA)**

- 1.º — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.º — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal descritos na Lei.

**Cláusula 52.ª**

**(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDITO NULO)**

- 1.º — No caso referido no n.º 3 da cláusula 51.ª, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na Empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com antiguidade que lhe pertencia.
- 2.º — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 68.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

**Cláusula 53.ª**

**(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM AVISO PRÉVIO)**

- 1.º — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à Empresa por escrito, com aviso prévio de dois meses.
- 2.º — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

- 3.º — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

- 4.º — Se a falta de cumprimento de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

**Cláusula 54.ª**

**(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM JUSTA CAUSA)**

- 1.º — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:
- Necessidade de cumprir obrigações legais compatíveis com a continuação do serviço;
  - Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
  - Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalho;
  - Aplicação de sanção abusiva;
  - Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
  - Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.
- 2.º — O uso da faculdade conferido ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a Empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

**Cláusula 55.ª**

**(INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDITO COM JUSTA CAUSA)**

O trabalhador que rescinde o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 54.ª, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade não podendo ser inferior a três meses.

**Cláusula 56.ª**

**(TRANSMISSÃO DO ESTABELECIMENTO)**

- 1.º — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a Entidade Patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento.
- 2.º — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmi-

tente 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.

- 3.º — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

## CAPÍTULO IX DISCIPLINA

### Cláusula 57.ª

#### (PODER DISCIPLINAR)

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

### Cláusula 58.ª

#### (INFRACÇÃO DISCIPLINAR)

- 1.º — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, que viole por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da Lei e deste ACT.
- 2.º — Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de gerência ou de quem as suas vezes fizer.
- 3.º — O procedimento disciplinar prescreve após um ano da data em que a falta foi cometida se, entretanto, não tiver sido aberto procedimento disciplinar nos termos anteriores.

### Cláusula 59.ª

#### (SANÇÕES DISCIPLINARES)

- 1.º — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:
- Repreensão;
  - Repreensão Registada
  - Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
  - Despedimento sem qualquer indemnização.
- 2.º — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.
- 3.º — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade de infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

### Cláusula 60.ª

#### (PROCESSO DISCIPLINAR)

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

## CAPÍTULO X

### DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

#### Cláusula 61.ª

#### (MANUTENÇÃO DE DIREITOS ADQUIRIDOS)

- 1.º — O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Empresa do que o resultante da Lei ou dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.
- 2.º — Da aplicação do presente acordo colectivo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

**Cláusula 62.ª****(CASOS OMISSOS)**

Aos casos omissos deste ACT aplicam-se as disposições legais vigentes.

**Cláusula 63.ª****(REFEITÓRIO E CONVÍVIO)**

A Empresa deve pôr à disposição dos Trabalhadores um lugar asseado, cómodo e arejado, com mesas e cadeiras, onde estes possam tomar as suas refeições.

**Cláusulas 64.ª****(ANEXOS)**

Fazem parte integrante deste ACT seis Anexos que se referem, respectivamente, a:

Anexo 1 — Salubridade, Higiene, Segurança e Comodidade no Trabalho.

Anexo 2 — Definição de Funções.

Anexo 3 — Enquadramento das Categorias Profissionais abrangidas neste ACT.

Anexo 4 — Estruturas dos Níveis de Qualificação

Anexo 5 — Remunerações Mensais Mínimas. (Tabela Salarial)

Anexo 6 — Estatutos de Aprendizagem.

**ANEXO I****SALUBRIDADE, HIGIENE, SEGURANÇA E COMODIDADE NO TRABALHO****Artigo 1.º**

- 1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais da Sociedade Açoreana de Sabões, Lda., abrangidos pelo Acordo Colectivo de Trabalho devem obedecer às condições necessárias que garantem a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.
- 1.1. — A Empresa deverá recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurar melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e gases.
- 1.2. — A Entidade Patronal porá leite à disposição dos trabalhadores cujas secções haja a existência de produtos tóxicos.
- 1.3. — O leite será solicitado pelos trabalhadores aos Chefes de Turno, quando necessário, os quais requisitarão com uma antecedência mínima de quatro horas.

**Artigo 2.º**

A Empresa fica obrigada ao cumprimento genérico das normas de higiene e Segurança no Trabalho estabelecidas na Portaria 53/71 (cinquenta e três barra setenta e um).

**Artigo 3.º****MANIPULAÇÃO DE PRODUTOS**

Deve a Empresa instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigado a respeitar.

**Artigo 4.º****(PREVENÇÃO E CUIDADOS MÉDICOS)**

Deve a Empresa assegurar exame médico e laboratorial na ADMISSÃO DO PESSOAL, afastando temporariamente para outra secção os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias. Uma vez dado como clinicamente curado o trabalhador retomarà o seu posto inicial.

**Artigo 5.º****(PREVENÇÃO E EXTINÇÃO DE INCÊNDIOS)**

Perante este Acordo Colectivo de Trabalho a Empresa obriga-se a formar equipas dentro de cada secção adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos.

Em cada secção ou secções deverão ser afixados as normas a utilizar em cada caso.

**Artigo 6.º****COMISSÃO DE HIGIENE E SEGURANÇA**

Será criada uma Comissão de Higiene e Segurança composta por cinco trabalhadores, representando os Sindicatos outorgantes, a qual trabalhará, nesta matéria, directamente com a Direcção das Fábricas.

**Artigo 7.º****EQUIPAMENTO ESPECIAL**

- 1 — O fornecimento de equipamento especial (capacete, luvas, cintos de segurança, máscara, botas impermeáveis, etc.) é encargo exclusivo da Entidade Patronal, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.
- 2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.
- 3 — É encargo da Entidade Patronal a deterioração de tal equipamento ocasionada por acidente ou uso anormal inerente à actividade prestada.

**ANEXO II****DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES****PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS**

**AJUDANTE DO ENCARREGADO DO SERVIÇO DE APOIO À PRODUÇÃO:** Coadjuva o E.S.A. à Produção nas suas funções.

**AUXILIAR DE FABRICO/LIMPEZA:** Executa lavagens de panos de filtros; embalagem de Oleo e Sabão; reparação de panos de filtros e sacos; procedem a limpezas gerais.

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

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

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

**ENCARREGADO DO SERVIÇO DE APOIO À PRODUÇÃO:** Depende directamente dos quadros técnicos da fábrica; dirige e coordena os serviços de transportes de modo a satisfazer as necessidades da fábrica. Assegura uma correcta recepção, armazenagem e expedição dos diferentes produtos e matérias primas. Colabora em registos e assuntos referentes ao pessoal. Quando necessário conduz viaturas no desempenho da função de apoio à produção.

**OPERADOR DE DESIDRATAÇÃO:** Conduz e vigia uma instalação de desidratação a produtos vegetais e farinha de peixe; procede ao arranque da instalação; controla e vigia através de dispositivos próprios temperatura, pressão e caudais de modo a obter um correcto funcionamento da instalação; assegura a alimentação da máquina; executa a limpeza de todas as máquinas no seu cuidado e zela pela higiene e segurança do seu posto de trabalho.

**OPERADOR DE DOSEAMENTO E MISTURA:** Executa o doseamento e mistura das matérias primas que compõe a ração mediante fórmulas que lhe são fornecidas; quando solicitado auxilia na manobra e na vigia do quadro geral de comando da fábrica; diariamente faz uma sondagem às células de doseamento;

executa algumas operações de manutenção e limpeza do equipamento sob orientação superior.

**OPERADOR DE ENSAQUE:** Manobra os comandos de uma balança automática de ensaque; introduz o saco na boca da saída, maneja um botão ou uma alavanca que dá continuidade à operação; periodicamente confirma se o peso do saco está dentro das margens de rigor estabelecidos; executa algumas operações de manutenção e pequenas lubrificações do equipamento sob orientação superior; é responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

**OPERADOR DE EXTRAÇÃO:** Conduz e vigia uma instalação de extração de óleos por solventes manobrando, manualmente, um conjunto de dispositivos próprios de modo a obter um correcto e continuo andamento da instalação; zela pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

**OPERADOR DE FABRICAÇÃO E ENCHIMENTO DE GARRAFAS:** Conduz uma instalação de fabricação e enchimento de garrafas; arranca e para a instalação; ajusta por meio de dispositivos próprios as temperaturas e o ar de insuflação, segundo valores dados posteriormente; monta, desmonta e limpa o fuso e a feira; alimenta o moinho com os desperdícios da fabricação e faz o doseamento do produto moído no alimentador da extrusora; vigia a máquina de enchimento colocando rótulos e cola quando necessário; efectua pequenas operações de manutenção e lubrificação e procede à limpeza, higiene e segurança do seu sector.

**OPERADOR DE FILTROS:** Conduz e vigia dois filtros; prensa ocupando-se da sua abertura, fecho, substituição dos panos de filtro e limpeza; assegura a alimentação da limpadora com sementes oliaginosas; zela pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

**OPERADOR DE GRANULAÇÃO:** Conduz uma instalação parcialmente automática de granulação de rações, regulando a quantidade de farinhas, melço e vapor, por intermédio de dispositivos próprios de modo a obter um granulado perfeito com o máximo rendimento da prensa; substitui as matrizes conforme o tipo de granulado a executar; executa algumas operações de manutenção e pequenas lubrificações do equipamento sob orientação superior; é responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

**OPERADOR DE MÁQUINAS DE SABÃO:** Conduz e vigia uma linha de arrefecimento continuo de sabão; assegura a alimentação de sabão aos misturadores e adiciona-lhe os adictivos conforme indicações fornecidas; regula através de dispositivos próprios as temperaturas e vácuo da instalação, assim como verifica o bom funcionamento de corte, inscrução e cunhagem; assegura a limpeza e pequenas lubrificações do equipamento ao seu cuidado; quando a instalação está parada pode executar as tarefas manuais do seu sector, nomeadamente montagem de moldes, corte de sabão e encaixamento.

**OPERADOR DE EMPILHADOR/CONFERENTE:** Manobra um empilhador no serviço de carga e descarga

e nas operações de saída do fabrico, expedição e alimentação da fábrica; elabora para o serviço de controle registos diários da existência de rações em armazém; participa superiormente qualquer anomalia de funcionamento do empilhador e ocupa-se da sua limpeza periódica; faz pequenas lubrificações e reparações.

**OPERADOR DE PRENSA:** Conduz e vigia uma instalação de prensagem de sementes oliaginosas, regulando através de dispositivos próprios temperaturas e alimentação de modo a obter um correcto e continuo andamento da instalação; zela pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

**OPERÁRIO DE APOIO AO FABRICO:** Executa algumas tarefas auxiliares no fabrico, para as quais não são exigidos conhecimentos profissionais; quando necessário executa limpezas, cargas e descargas.

**OPERÁRIO INDIFERENCIADO:** Executa tarefas de transporte de material, carga e descarga, limpeza, arrumação e outros trabalhos para os quais não é exigida preparação específica.

**OPERÁRIO DE SABOARIA:** Executa as operações manuais da secção, nomeadamente, derretimento de gorduras, montagem de moldes de arrefecimento, corte, encaixotamento de sabões, carga de panela de saponificação e autoclave e, limpezas na secção.

**PESADOR DE ADITIVOS:** Pesa numa balança de mais sensibilidade alguns adictivos que entrem numa ração mediante indicações que lhe são fornecidas, introduz, quando autorizado esses adictivos no circuito de mistura; mantém junto ao seu local de trabalho os diferentes produtos que lhe são necessários; executa a limpeza de alguns equipamentos; é responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

**OPERADOR POLIVALENTE DE RAÇÕES:** Prepara as etiquetas e sacos de acordo com indicações que lhe são fornecidas; colabora na limpeza e em pequenas manutenções de equipamento e instauração; pode substituir o Operador de Ensaque e Pesador de Aditivos nas suas ausências; zela pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

**PORTEIRO-GUARDA:** Vigia as entradas e saídas da fábrica; controla as entradas e saídas do pessoal, fiscaliza a respectiva marcação de ponte; examina as entradas e saídas de determinados volumes e materiais; atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes o serviço a que se devem dirigir; quando necessário procede a revista do pessoal. É incumbido de registar entradas e saídas de pessoas e veículos; atende o P.B.X. a partir das 19 horas; vigia as instalações fabris e outras dependências para as proteger contra incêndios, roubos e detecta possíveis anomalias tais como rupturas de condutas; regista a sua passagem nos postos de controle às horas prescritas. Neste período acompanha qualquer operário às oficinas ou arrecadação de material anotando o que for conveniente; ocupa-se de pequenas tarefas compatíveis com o seu tempo disponível; zela pela limpeza do seu posto de trabalho.

**AUXILIAR DE ARMAZÉM:** Procede à arrumação e conservação dos materiais no armazém; entrega o produto solicitado mediante requisições e executa a limpeza do armazém.

**SABOEIRO:** Dirige as diversas operações de fabricação de sabões tendo em atenção especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução desses trabalhos executando a totalidade ou parte das tarefas relativas à saponificação e arrefecimento continuo; zela pela correcta utilização das instalações e equipamento; comunica as deficiências encontradas e executa algumas operações de manutenção e pequenas lubrificações; executa registos necessários ao bom funcionamento dos serviços e à sua articulação com os serviços de controle; zela pela limpeza higiene e segurança do seu sector.

#### PROFISSIONAIS DA INDÚSTRIA TRANSFORMADORA

**CHEFE DE EQUIPA: DE OBRAS:** Orienta, de acordo com o encarregado de obras, um grupo de profissionais de construção civil nas diferentes tarefas executando algumas delas, zela pela correcta utilização do equipamento.

**CHEFE DE OFICINA:** Orienta, de acordo com o encarregado de serralharia, os profissionais na oficina nos diferentes trabalhos executando alguns deles; zela correcta utilização do equipamento e pela limpeza, higiene e segurança da oficina.

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

**ENCARREGADO DE SERRALHARIA MECÂNICA:** Dirige os diversos trabalhos de serralharia tendo em atenção especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução dos trabalhos podendo executar alguns deles; zela pela correcta utilização das instalações e equipamento; executa e controla os registos necessários ao bom funcionamento dos serviços e à sua articulação com os quadros técnicos.

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

**FERRAMENTEIRO:** É o profissional que controla as entradas e saídas de ferramenta, dispositivos ou materiais acessórios; procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação; controla as existências, providenciando para o estabelecimento de material de consumo. Zela pela limpeza e segurança do seu sector.

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

**PINTOR:** Prepara devidamente as superfícies a tratar, aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins em paredes, superfícies de madeira, equipamentos industriais e estruturas metálicas, utilizando pinceis, rolos ou outros dispositivos de pintura apropriados; cuida da sua ferramenta.

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

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

#### PROFISSIONAIS DOS TRANSPORTES E TURISMO

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

#### PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS

**AJUDANTE DE SABOEIRO:** Coadjuva o Saboeiro nas operações de fabricação de Sabão. Pode executar as tarefas relativas à saponificação sob orientação do saboeiro; pode quando não há saponificação ocupar-se das tarefas manuais de secção, nomeadamente, corte, encaixotamento de sabões e derretimentos de gorduras.

#### PROFISSIONAIS FOGUEIROS

**FOGUEIRO ENCARREGADO** — As funções do fogueiro encarregado são:

Dirigir os serviços, coordenar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na Central de vapor. Tem sob a sua responsabilidade os restantes profissionais.

**FOGUEIRO CHEFE** — As funções do fogueiro chefe são:

Dirigir os serviços e controlar os mesmos, fazer as reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor e auxiliares. Tem sob a sua responsabilidade os profissionais que estejam incluídos no turno.

**FOGUEIRO 1.ª CLASSE (A)** — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor nos termos do

regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei 46989 de 30/4/1966, e que ao mesmo tempo executa as funções de neutralização, branqueamento, desodorização e polimento de Óleos comestíveis sob orientação superior; controla os níveis de água nos tanques; zela pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

**FOGUEIRO 1.ª CLASSE (B)** — O profissional que alimenta e conduz os geradores de vapor competindo-lhe além do estabelecido no Regulamento de profissão de Fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei 46989 de 30/4/1966, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção e acessórios na Central de Vapor.

**AJUDANTE DE FOGUEIRO (CHEGADOR OU APRENDIZ)** — É o profissional que sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro assegura o abastecimento de combustível líquido ou sólido para os Geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção aonde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do Art.º 14.º e 15.º do Regulamento da profissão de Fogueiros aprovado pelo Decreto-Lei 46989 de 30 de Abril de 1966.

#### CONDIÇÕES ESPECÍFICAS

##### TRABALHADORES FOGUEIROS

- 1.º — As categorias profissionais abrangidas por este ACT serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da profissão de Fogueiro para a condução de Geradores de vapor, aprovado pelo Decreto-Lei 46989 de 30 de Abril de 1966.
- 2.º — É vedado à Entidade Patronal atribuir categorias inferiores às previstas neste ACT.
- 3.º — Não é permitido à Empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam em condições estabelecidas no Regulamento da profissão de Fogueiro para a condução de Geradores de Vapor.
- 4.º — Só poderão ser admitidos na profissão como ajudantes de fogueiro indivíduos com mais de 18 anos e que possuem as condições físicas necessárias para o exercício da mesma.

#### QUADRO DE DENSIDADE

- a) Nas Empresas com dois ou mais Fogueiros de 1.ª classe por turno. Existirá pelo menos 1 Fogueiro classificado como Fogueiro Chefe.
- b) Nas Empresas com quatro ou mais Fogueiros de 1.ª classe poderá existir um Encarregado de Fogueiro.

#### ANEXO III ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES E CATEGORIAS ABRANGIDAS PELO PRESENTE ACT

- |          |  |
|----------|--|
| 04 ..... | Encarregado da Fábrica de Rações           |
| 05 ..... | Encarregado do Serviço de Apoio à Produção |

06 .....	Encarregado de Obras Encarregado de Electricidade Encarregado de Serralharia
07 ...	Ajudante do Encarregado do Serviço de Apoio Chefe de Turno de Óleos Saboeiro Chefe de Equipa de Obras Chefe de Oficina Encarregado-Fogueiro Oficial Electricista (Principal)
07-A	Fogueiro-Chefe Serralheiro/Mecânico A Torneiro Mecânico A Electricista A (Oficial Electricista de 1. <sup>a</sup> )
08 .....	Capinteiro A Pedreiro A Pintor A Operador de Doseamento e Mistura
09 .....	Operador de Empilhador/Conferente Operador de Desidratação Fogueiro A e B Motorista
10 .....	Operador de Máquina de Sabão Operador de Granulação Operador de Fabricação e Enchimento de Garrafas Operador de Extracção Operador de Prensa Operador Polivalente de Rações Pesador de Aditivos Porteiro-Guarda Serralheiro/Mecânico B Torneiro/Mecânico B Electricista B (Oficial Electricista de 2. <sup>a</sup> ) Pintor B Carpinteiro B
11 .....	Ajudante de Saboeiro Operador e Ensaque Ajudante de Fogueiro
12 .....	Cozedor de Sacos Operário de Saboaria Operário de Apoio ao Fabrico Serralheiro/Mecânico C Torneiro/Mecânico C Electricista C (Oficial Electricista de 3. <sup>a</sup> ) Pintor C Carpinteiro C Pedreiro C Operador de Filtros
13 .....	Ferramenteiro Auxiliar de Armazém Operário Indiferenciado Pré Oficial Electricista (Pré Oficial)
14 .....	Auxiliares de Fabrico/Limpeza Electricista (Ajudante)
15 .....	Aprendiz

**ANEXO IV****ESTRUTURA DOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO**

Integração nos Níveis de Qualificação estabelecidos para todas as Convenções de Trabalho pelo Decreto-Lei n.º 2 121/78, de 2 de Junho

**NÍVEL 3 — ENCARREGADOS, CONTRA-MESTRES, MESTRES E CHEFES DE EQUIPA**

Encarregado do Fabrico de Rações  
Chefe de Turno da Fábrica de Óleos  
Saboeiro  
Encarregado do Serviço de Apoio à Produção  
Ajudante do Serviço de Apoio à Produção  
Encarregado de Serralharia Mecânica  
Chefe de Oficina  
Chefe dos Electricistas  
Encarregado de Obras  
Encarregado de Equipas de Obras

**NÍVEL 5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS****5.1. — PRODUÇÃO**

Operador de Doseamento e Mistura  
Operador de Empilhador/Conferente  
Operador de Granulação  
Pesador de Aditivos  
Operador de Extracção  
Operador de Prensa  
Operador de Máquina de Sabão  
Ajudante de Saboeiro  
Operador de Fabricação e Enchimento de Garrafas  
Operador de Desidratação  
Operador Polivalente de Rações

**5.2. — OUTROS**

Serralheiro  
Torneiro  
Electricista  
Carpinteiro  
Pedreiro  
Pintor  
Fogueiro  
Motorista  
Ajudante de Fogueiro

**NÍVEL 6 — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS****6.1. — PRODUÇÃO**

Operador de Ensaque  
Cozedor de Sacos  
Operário de Saboaria

**6.2. — OUTROS**

Pré Oficial  
Ajudante de Fogueiro  
Auxiliar de Armazém  
Ferramenteiro

**NÍVEL 7 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS****7.1. — PRODUÇÃO**

Operário de Apoio ao Fabrico  
Operário Indiferenciado  
Auxiliar de Fabrico/Limpeza

**7.2. — OUTROS**

Porteiro/guarda  
A — Aprendizes

## ANEXO V

## TABELA SALARIAL

NÍVEIS	REMUNERAÇÕES
04 .....	16.000\$00
05 .....	15.000\$00
06 .....	14.500\$00
07 .....	13.500\$00
07 — A .....	13.000\$00
08 .....	12.500\$00
09 .....	12.000\$00 a)
10 .....	11.500\$00
11 .....	11.000\$00
12 .....	10.500\$00
13 .....	10.000\$00
14 .....	9.500\$00
15 .....(Aprendiz do 2.º Ano) .....	7.600\$00
16 .....(Aprendiz do 1.º Ano) .....	6.000\$00

a) Os Fogueiros A terão um adicional de 600\$00 pelas operações de refinação. Esta importância deixará de ser devida em caso de recusa de tais operações.

## ANEXO VI

ESTATUTOS DE APRENDIZAGEM  
INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS

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

1. São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissão onde nos termos deste Contrato seja admitida aprendizagem.
  - 1.1. Se não existe centro de aprendizagem próprio na Empresa, esta obriga-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.
  - 1.2. Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida competência profissional e idoneidade moral.
  - 1.3. Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores que sejam admitidos com o curso das Escolas do Ensino Técnico, Oficial ou particular equiparado, ou estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.
  - 1.4. Quando, durante o período de aprendizagem na Empresa, qualquer aprendiz concluir um dos Cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.
  - 1.5. O trabalho efectuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, não podendo ser responsabilizados por eventuais deteriorações que involuntariamente provoquem nos equipamentos ou materiais que manejem.

## DURAÇÃO DE APRENDIZAGEM

2. A duração da aprendizagem não poderá ser inferior a 3 anos.
  - 2.1. Quando cessar um Contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado, a seu pedido, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

## PROMOÇÃO DOS APRENDIZES

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

## PRATICANTES

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

## QUADRO DE DENSIDADES

5. Na organização do Quadro de Pessoal da Empresa deverá observar-se, relativamente aos trabalhadores abrangidos por este Sindicato, as Densidades mínimas no quadro seguinte:

N.º Trab.	A	B	C	P
1		1		
2	1			1
3	1		1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

- 5.1. Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos estabelecida para dez, e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.
- 5.2. O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas neste Quadro.
- 5.3. As proporções fixadas neste Quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção dos trabalhadores.

TRABALHADORES ABRANGIDOS PELO  
SINDICATO DOS ELECTRICISTAS

- A — 1. Nas categorias profissionais inferiores a Oficial, observar-se-ão as seguintes normas de acesso.
  - a) Os Aprendizes serão promovidos a Ajudantes.
    - Após dois períodos de um ano cada um de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos.

— Após dois períodos de nove meses cada um, se forem admitidos com mais de 16 anos.

— Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar doze meses, depois de o trabalhador ter ultrapassado e completado 18 anos de idade.

- b) Os Ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a Pré-Oficiais.
- c) Os Pré-Oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a Oficiais.
- 2 a) Os trabalhadores electricista diplomados pelas Escolas Oficiais Portuguesas com cursos Industriais de Electricista ou de Montador Electricista e, ainda os diplomados com o curso de Electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Tropedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Curso Mecânico Electricista ou Rádio Montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de Pré-Oficiais 2.º ano.
- b) Os trabalhadores Electricistas Diplomados curso do Ministério do Trabalho, e da Secretaria Regional do Trabalho, através do Fundo do Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de Pré-Oficial do 1.º ano.

#### B) QUADROS DE DENSIDADES

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

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

#### DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

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

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

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

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

**PRÉ-OFFICIAL** — É o trabalhador electricista que coadjuva os Oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

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

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

#### DEONTOLOGIA PROFISSIONAL

- 1.º — Quando o trabalhador electricista considere que podem resultar graves consequências pessoais ou materiais de ordens dadas por superior não habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico, não deves executá-las, sem primeiro expor as razões.
- 2.º — Sempre que no exercício das suas funções o trabalhador electricista corra fundados riscos de electrocução, tem direito a exigir um acompanhante ou medidas necessárias e suficientes para os evitar.

Ponta Delgada, 21 de Abril de 1980

Pela Sociedade Açoreana de Sabões, Lda.

*Eng.º Nicolau de Sousa Lima*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Alimentação e Bebidas

*Eduardo Lopes Tavares*

*Artur Manuel Brasil Gouveia*

Pelo Sindicato dos Profissionais das Industrias Transformadoras

*José Miguel Tavares*

*António Raposo de Medeiros*

*Eduardo Raposo Pimentel*

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços

*José Amâncio Vieira Pacheco*

Pelo Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI)

*Fernando Mota Amaral*

Depositado em 19-5-80, a folhas oito do livro n.º 1, com o n.º 54, os termos do Art.º 24.º do Dec.Lei 519-C 1/79, de 29 de Dezembro.

**Despacho**

Dado que os impressos necessários para a elaboração dos Quadros do Pessoal, só recentemente foram distri-

buidos aos depositários da Imprensa Nacional nos Açores, prorrogo a data limite de entrega daqueles mapas, para 30 de Maio de 1980.

Secretaria Regional do Trabalho, 30 de Abril de 1980.  
— O Secretário Regional do Trabalho, *António Gentil Lagarto*.

## Comissões de Trabalhadores — Estatutos

### ESTATUTO DA COMISSÃO DE TRABALHADORES DA SEGURANÇA SOCIAL DA CAIXA DE PREVIDÊNCIA E ABONO DE FAMÍLIA DE ANGRA DO HEROÍSMO

#### (Colectivo dos Trabalhadores)

- Art.º 1.º — 1. O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestam a sua actividade por força de um contracto de trabalho com a Instituição.
2. Como membros do colectivo, os trabalhadores, tendo por base unificadora os seus interesses de classe, exercem todos os direitos reconhecidos na lei e nestes Estatutos.
3. O colectivo de trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes Estatutos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática da Instituição a todos os níveis.

#### (Direitos dos Trabalhadores)

- Art.º 2.º — Todos os trabalhadores têm os direitos consagrados na lei e nestes Estatutos nomeadamente, eleger, ser eleitos, subscrever projectos de alteração dos Estatutos, requerimentos de convocatória de Plenários e listas concorrentes dos actos eleitorais, tomar parte nos plenários e outras reuniões para que sejam convocadas e reclamar perante os órgãos seus representantes dos actos que considerem lesivos dos seus direitos ou constituam infracção aos Estatutos.

#### (Órgão do Colectivo de Trabalhadores)

- Art.º 3.º — São órgãos do colectivo dos trabalhadores:
- O Plenário
  - A Comissão de Trabalhadores.

#### (Plenário)

- Art.º 4.º — O Plenário é o órgão máximo deliberativo da vontade dos trabalhadores e é constituído por todos os trabalhadores da Instituição.

#### (Competência do Plenário)

- Art.º 5.º — Compete ao Plenário:

- Definir as bases orgânicas do colectivo de trabalhadores através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
- Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- Controlar toda a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;
- Decidir sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do art.º 6.º destes Estatutos;
- Eleger e destituir a todo o tempo, e representante dos trabalhadores no órgão de gestão da Instituição.
- Controlar toda a actividade do representante referido na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;
- Resolver os casos omissos destes Estatutos.

#### (Convocação do Plenário)

- Art.º 6.º — O Plenário pode ser convocado:
- Pela Comissão de Trabalhadores;
  - Pelo mínimo de 10% dos trabalhadores da Instituição, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da Ordem de Trabalhos.

#### (Prazos para a convocatória)

- Art.º 7.º — 1. O Plenário sera convocado com a antecedência mínima indispensável à maior participação possível dos trabalhadores e pelos meios informativos ao dispor da CT.
2. Na hipótese prevista na alínea b) do art.º anterior, a CT deve fixar a data da reunião do Plenário no prazo de 10 dias contados a partir da recepção do requerimento.

#### (Reuniões do Plenário)

- Art.º 8.º — 1. O Plenário reúne, ordinariamente, uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
  - b) Apreciação da actividade do representante dos trabalhadores no órgão de gestão da Instituição;
  - c) Apreciação e votação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.
2. O Plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no art.º 6.º destes Estatutos.

#### (Plenários Descentralizados)

- Art.º 9.º — 1. Podem realizar-se Plenários descentralizados se as condições o exigirem.
2. O Plenário descentralizado reúne no mesmo dia e com a mesma CT na sede da Instituição e nas dependências, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das reuniões.
3. É da competência exclusiva da CT a verificação das condições previstas no n.º 1 deste artigo.

#### (Sistemas de Votação em Plenário)

- Art.º 10.º — 1. O voto é sempre directo.
2. A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, voto contra e a abstenção.
3. O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes nas alíneas a) e b) do art.º 5.º e para a adesão ou não a Comissões Coordenadoras, decorrendo essas votações nos termos da Lei 46/79 de 12/9 e pela forma indicada no regulamento eleitoral anexo a estes Estatutos.
4. O Plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.
5. As deliberações são válidas sempre que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

- Art.º 11.º — 1. São obrigatoriamente precedidos de discussão em Plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, da Sub-CT ou dos seus membros e do representante dos trabalhadores no órgão de gestão da Instituição;
  - b) Aprovação e alteração dos Estatutos e Regulamento Eleitoral.
2. A CT ou o Plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### (Natureza da CT)

- Art.º 12.º — 1. A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo co-

lectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei 46/79 e nestes Estatutos.

2. Como forma de organização democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### (Competência da CT)

- a) Convocar e dirigir o Plenário de Trabalhadores, cumprindo todas as suas decisões;
  - b) Exercer o controle de gestão da Instituição;
  - c) Intervir directamente na reorganização e reestruturação da Instituição.
  - d) Intervir, através das Comissões Coordenadoras a que aderir, na reorganização e reestruturação do sector;
  - e) Defender interesses económicos e sociais e direitos dos trabalhadores;
  - f) Defender nas Comissões Coordenadoras a que aderir, a unidade dos trabalhadores do sector, suas reivindicações e interesses;
  - g) Gerir, participar ou controlar a gestão dos serviços sociais da Instituição;
  - h) Participar directamente, ou por intermédio de Comissões Coordenadoras a que aderir, na elaboração e controle de execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;
  - i) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
  - j) Participar no exercício do poder local;
  - l) Exercer, em geral, todas as atribuições e competências que, por lei, e por estes Estatutos lhe sejam reconhecidas.
2. A CT pode submeter à deliberação do Plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

#### (Deveres da CT)

- Art.º 14.º — No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade, estabelecendo sempre laços de solidariedade entre todos os trabalhadores e seus órgãos representativos;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos assegurando a

- democracia interna a todos os níveis;
- c) Exigir, da entidade de tutela, do órgão de gestão da Instituição e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.
  - d) Cooperar, na base do conhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da Instituição na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
  - e) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

#### (Controle de Gestão)

- Art.º 15.º — 1. O controle de gestão consiste no controle do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais do órgão de gestão da Instituição e sobre toda a actividade da Instituição, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.
- Art.º 15.º — 2. O controle de gestão é exercida pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei e nestes Estatutos.
3. A competência da CT para o exercício do controle de gestão não pode ser delegada noutras entidades.
4. A entidade de tutela e o órgão de gestão da Instituição estão proibidos, por lei, de impedir ou dificultar o exercício do controle de gestão nos termos legais aplicáveis.
5. Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controle das decisões da entidade de tutela e do órgão de gestão da Instituição, a CT, em conformidade com o n.º 3 do art.º 18.º da Lei 46/79 de 12/9, conserva a sua autonomia perante a entidade de tutela e o órgão de gestão da Instituição, não assume poderes de gestão, nem com eles se co-responsabiliza.
6. Em especial, para a realização do controle de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:
- a) Zelar pela adequada utilização, pela

Instituição, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

- c) Promover, junto do órgão de gestão, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização dos serviços, da actuação técnica e de simplificação burocrática;
- d) Apresentar aos órgão competentes da Instituição sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- e) Participar por escrito, às autoridades competentes, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei ou aos Estatutos da Instituição;
- f) Defender junto do órgão de gestão da Instituição e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da Instituição e dos trabalhadores em geral.

#### (Reuniões com o Órgão de Gestão)

- Art.º 16.º — 1. A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da Instituição para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.
2. As reuniões realizam-se para fins indicados no número anterior.
3. A ordem de trabalhos, o dia e hora das reuniões bem assim como as suas conclusões serão dadas a conhecer a todos os trabalhadores.
4. Das reuniões referidas neste artigo lavrada acta assinada por todos os presentes.

#### (Direito à Informação)

- Art.º 17.º — 1. Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.
2. Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando, não só a entidade de tutela e o órgão de gestão da Instituição, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
3. O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da Instituição abrange, designadamente, as seguintes matérias:
- a) Planos gerais de actividades e orçamentos;

- b) Regulamentos internos;
  - c) Organização dos serviços e suas implicações no grau de utilização de mão de obra e equipamento;
  - d) Gestão do pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos e regalias sociais;
  - e) Situação contabilística da Instituição, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais.
4. O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no art.º 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.
  5. As informações previstas neste artigo são, sempre que necessário, requeridas, por escrito, pela CT ao órgão de gestão da Instituição.
  6. Nos termos da lei, o órgão de gestão de Instituição deve, sempre que assim solicitado, responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### **(Obrigatoriedade de Parecer Prévio)**

- Art.º 18.º — 1. Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:
- a) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da Instituição ou agravamento das suas condições de trabalho;
  - b) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da Instituição;
  - c) Alterações dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Instituição;
  - d) Critérios de base de classificação profissional e de promoções e suas modificações;
  - e) Mudança de local de actividade da Instituição e suas dependências;
  - f) Processos disciplinares;
  - g) Despedimento individual ou colectivo de trabalhadores;
2. O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo órgão de gestão da Instituição.
  3. A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.
  4. O parecer da CT é emitido, por escrito, e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data da recepção do

respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

#### **(Reorganização e Reestruturação dos Serviços)**

- Art.º 19.º — 1. Em especial, para intervenção na reorganização e reestruturação dos serviços, a CT goza dos seguintes direitos:
- a) Direito de ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo 16.º;
  - b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
  - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e, de sobre eles, se pronunciar antes de oficializados;
  - d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios da reorganização;
  - e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do órgão de gestão da Instituição ou das entidades legalmente competentes.
2. A intervenção na reorganização a nível do sector é feita por intermédio das Comissões Coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem CT's da maioria das Instituições do sector.

#### **(Defesa dos Interesses Profissionais e Direitos dos Trabalhadores)**

- Art.º 20.º — Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:
- a) Intervir em qualquer procedimento disciplinar; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa quando houver intenção de despedimento; tudo nos termos da legislação aplicável;
  - b) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às Instituições de Previdência;
  - c) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela Instituição, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
  - d) Exercer os demais direitos previstos na lei e nestes Estatutos;
  - e) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### **(Gestão de Serviços Sociais)**

- Art.º 21.º — 1. A CT pode gerir ou participar na gestão das obras sociais da Instituição que estejam sobre administração di-

- recta do órgão de gestão da Instituição.
2. A CT designará os seus representantes na gestão das obras sociais referidas no ponto 1.
  - a) Os representantes da CT poderão, se esta assim o entender, não ser seus elementos.

#### (Participação na Elaboração da Legislação de Trabalho)

Art.º 22.º — A participação da CT na elaboração de trabalho é feita nos termos da Lei n.º 15/79 de 26 de Maio.

#### (Outros Direitos)

- Art.º 23.º — 1. No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes das CT's para os Conselhos Municipais e Conselhos Regionais da respectiva área segundo as normas aplicáveis.
2. A CT, em conjunto com as restantes CT,s do País e por intermédio das Comissões Coordenadoras, participa na designação de um membro do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos.

### GARANTIAS E CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DA COMPETÊNCIA E DIREITOS DA COMISSÃO DE TRABALHADORES

#### (Tempo para o Exercício de Voto)

- Art.º 24.º — 1. Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes Estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da Instituição.
2. O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e o tempo dispendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- Art.º 25.º — 1. Os trabalhadores têm direito de realizar Plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.
2. Os trabalhadores têm o direito de realizar Plenários, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas/ano.
  3. O tempo dispendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
  4. Para efeitos dos números 2 e 3, a CT (ou a Sub-Comissão de Trabalhadores) comunicará a realização das reu-

niões do órgão de gestão da Instituição com a antecedência mínima de 48 horas.

#### (Acção da CT no Interior da Instituição)

Art.º 26.º — Para a acção da CT no interior da Instituição:

1. A CT tem direito de realizar, nos locais de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
  - a) Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.
  2. A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da Instituição e de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.
  3. Os direitos previstos neste artigo são exercidos sem prejuízo do funcionamento da Instituição.
  4. A CT tem direito a instalações adequadas e a meios materiais e técnicos.
- Art.º 27.º — 1. Os trabalhadores da Instituição que sejam elementos das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas:
- Sub-Comissões de Trabalhadores — 8 horas por mês
  - Comissão de Trabalhadores — 40 horas por mês
  - Comissão Coordenadora — 50 horas por mês
2. Se um trabalhador for, simultaneamente, elemento de mais do que uma das entidades previstas no n.º 1 tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponde em conformidade com este artigo, mas não pode acumular créditos correspondentes aos vários órgãos.
  3. O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### (Faltas de Representantes dos Trabalhadores)

- Art.º 28.º — 1. Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores

da Instituição que sejam elementos da CT, da Sub-CT e da Comissão Coordenadora.

2. As faltas previstas no número anterior determina perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### (Autonomia e Independência da CT)

- Art.º 29.º — 1. A CT é independente do patronato, Estado, partidos e associações políticas, confissões religiosas, associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.
2. É proibido à entidade de tutela e ao órgão de gestão da Instituição promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo influenciarem a CT, designadamente através de pressões económicas ou outras formas de alienamento dos seus elementos.

#### (Solidariedade de Classe)

- Art.º 30.º — Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica, e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### (Proibição de Actos de Discriminação contra Trabalhadores)

- Art.º 31.º — É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:
- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes Estatutos;
  - b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes Estatutos.

#### (Protecção dos Trabalhadores contra Sanções Abusivas)

- Art.º 32.º — 1. Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade

com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e com estes Estatutos.

2. As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 33.º e 34.º da Lei do Contracto de Trabalho (D.L. 49.408 de 24/11/68).

#### (Transferência do Local de Trabalho de Representantes dos Trabalhadores)

- Art.º 33.º — Os elementos da CT, da Sub-CT e de Comissões Coordenadoras não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da Comissão Coordenadora respectiva.

#### (Protecção Legal)

- Art.º 34.º — Os elementos da CT e da Sub-CT gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### (Despedimentos de Representantes dos Trabalhadores)

- Art.º 35.º — 1. Os despedimentos dos trabalhadores que sejam elementos da CT, da Sub-CT ou de Comissões Coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo, estão sujeitos ao disposto nos n.ºs. seguintes:
2. Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só poderá ter lugar por meio judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.
  3. A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.
  4. No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na Instituição no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.
  5. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

#### (Suspensão Preventiva de Representantes de Trabalhadores)

- Art.º 36.º — 1. A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo an-

terior deve ser comunicada por escrito, ao trabalhador, ao Sindicato em que esteja inscrito e à Inspeção de Trabalho da respectiva área.

2. Enquanto durar a suspensão preventiva o órgão de gestão da Instituição não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### (Responsabilidade da Entidade Patronal)

- Art.º 37.º — 1. Por força do artigo 4.º da Lei 98/79 de 9/10, a violação do número 1 e 2 do artigo 35.º e artigo 36.º é punida com a multa de 10.000\$00 a 1.000.000\$00.
2. Por força da mesma disposição legal, o órgão de gestão da Instituição responsável pelos actos referidos no número anterior são punidos com pena de prisão de três dias a dois anos.

#### (Exercício de Acção Disciplinar contra Representantes dos Trabalhadores)

- Art.º 38.º — 1. Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 35.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.
2. O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controle judicial nos termos do art.º 35.º.
  3. Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

#### (Capacidade Judiciária)

- Art.º 39.º — 1. A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.
2. A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade de cada um dos seus elementos.
  3. Qualquer dos seus elementos devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no art.º 47.º

#### (Tratamento mais Favorável)

- Art.º 40.º — Nos termos gerais de direito de trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como os respectivos elementos, podem ser alargados por regulamentação de trabalho, acordo ou usos da Instituição que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

### ORGÂNICA, COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO DE TRABALHADORES

#### (Composição)

- Art.º 41.º — 1. A CT é composta por 3 elementos.
2. Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos elementos, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da lista a que pertencia o elemento a substituir.
  3. Em caso de impossibilidade de substituição de um elemento efectivo por um outro da mesma lista, a substituição será feita pelo primeiro elemento não eleito da lista mais votada.
  4. Se a substituição for global, o Plenário elege uma Comissão Provisória a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de sessenta dias.
  5. A Comissão de Trabalhadores perde o mandato se o número de demissões não substituíveis for superior a cinco.

#### (Duração do Mandato)

- Art.º 42.º — O mandato da CT é de dois anos.

#### (Reuniões da CT)

- Art.º 43.º — 1. A CT reúne ordinariamente uma vez por semana.
2. A CT reúne extraordinariamente sempre que:
    - a) Ocorram motivos ponderosos que o justifiquem;
    - b) A requerimento de, pelo menos, 1/3 dos seus elementos, mediante prévia indicação da Ordem de Trabalho.

#### (Prazo de Convocatória)

- Art.º 44.º — 1. As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais pré-fixados na sua primeira reunião.
2. As reuniões extraordinárias são convocadas de forma a possibilitar a presença de todos os seus elementos.

**(Deliberações da CT)**

Art.º 45.º — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos elementos presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus elementos.

**(Delegações de Poderes entre Elementos da CT)**

Art.º 46.º — 1. É lícito a qualquer elemento da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2. Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3. A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazos e identificação do mandatário.

Art.º 47.º — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos dois dos seus elementos.

**(Competência da Sub-Comissão de Trabalhadores)**

Art.º 48.º — Compete à Sub-CT:

- a) Exercer a competência que lhe for delegada pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser de interesse do colectivo dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores da repartição e a CT;
- d) Executar as deliberações do Plenário da Instituição e da CT;
- e) Dirigir o Plenário descentralizado;
- f) Convocar o Plenário sectorial;
- g) Dirigir o processo eleitoral da repartição.

**(Duração do Mandato)**

Art.º 49.º — A duração do mandato da Sub-CT e de dois anos, coincidindo com o da CT.

**(Normas Aplicáveis)**

Art.º 50.º — A actividade da Sub-CT é regulada com as devidas adaptações pelas normas revistas neste Estatuto para a CT.

**(Eleição)**

Art.º 51.º — A eleição da Comissão de Trabalhadores e Sub-Comissão de Trabalhadores processa-se segundo o Regulamento Eleitoral anexo a estes Estatutos.

**REGULAMENTAÇÃO ELEITORAL****Artigo 1.º****(ELEIÇÃO)**

1 — A Comissão de Trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores permanentes da respectiva Instituição, por voto directo e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

Cada lista deverá conter a indicação de 3 elementos efectivos e 2 suplentes e deverá ser entregue à Mesa de voto até 5 dias antes do dia das eleições.

2 — Só podem concorrer as listas que se apresentem subscritas, no mínimo por 10% dos trabalhadores permanentes da Instituição, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — O acto eleitoral será convocado com a antecedência mínima de quinze dias pela CT ou por, pelo menos, 10% dos trabalhadores permanentes da Instituição com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida cópia da convocatória aos órgãos de gestão da Instituição.

4 — A eleição será efectuada no local e durante as horas de trabalho.

5 — O acto eleitoral realizar-se-á na sede e dependências da Instituição, no mesmo dia, com o mesmo horário e com idêntico formalismo.

6 — Nenhum trabalhador permanente da Instituição pode ser prejudicado nos seus direitos de eleger e ser eleito, nomeadamente por motivo de idade ou função.

**Artigo 2.º****(VOTAÇÃO)**

1 — A fim de tornar exequível o disposto nos artigos anteriores, as urnas de voto serão colocadas nos locais de trabalho, por forma a permitir que todos os trabalhadores possam votar e de modo e não prejudicar o trabalho normal da Instituição.

2 — A votação iniciar-se-á, pelo menos, trinta minutos antes do começo do período de trabalho e terminará, pelo menos, sessenta minutos depois do encerramento do período normal de trabalho.

3 — Os trabalhadores poderão votar durante o seu período normal de trabalho, para o que cada um disporá do tempo para tanto indispensável.

4 — As Comissões e Sub-Comissões de Trabalhadores podem ser destituídas a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição, com as devidas adaptações, devendo realizar-se, neste caso, novas eleições de acordo com o disposto na Lei e nestes Estatutos.

**Artigo**

1 — Na sede funcionará uma mesa de voto que será constituída por um presidente e dois vogais, que dirigirão a respectiva votação.

- 2 — Nas dependências, sempre que se não justifiquem a existência de mesas de voto, estes serão remetidos pelo correio por forma a serem recebidos na sede até à data do encerramento do acto eleitoral.
- 3 — Os votos referidos no número anterior devem ser enviados usando dois envelopes; um deles deve conter o voto e o outro destina-se a conter o envelope anterior tendo aposta na face a indicação «voto por correspondência», a enviar ao presidente da mesa de voto.
- 4 — Cada mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, designados por quem promover o acto eleitoral, aquando da sua convocação. A mesa exercerá de imediato o seu mandato que cessará quando do terminus integral das suas funções.
- 5 — Cada lista concorrente pode designar um representante como delegado de lista para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.
- 6 — As presenças devem ser registadas em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela respectiva mesa, o qual constituirá parte integrante da respectiva acta.
- 7 — De tudo o que se passar no acto eleitoral será lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, será igualmente assinada e rubricada.
- 8 — O apuramento global do acto eleitoral é feito pela mesa de voto da sede na qual tem o direito de participar um delegado, designado para este efeito, por cada uma das listas concorrentes.

**Artigo 4.º**

(Publicidade do resultado das eleições)

- 1 — Os elementos de identificação dos membros da Comissões e Sub-Comissões de Trabalhadores eleitos, bem como uma cópia da acta ou actas da respectiva eleição, serão patenteados, durante quinze dias, a partir do conhecimento da acta de apuramento, no local ou locais em que a eleição tiver tido lugar e remetidos, dentro do mesmo prazo, pelo seguro do correio ou por protocolo, ao Ministério do Trabalho e Secretaria Regional do Trabalho, para registo, e ao Ministério dos Assuntos Sociais e Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, bem como os órgãos de gestão da Instituição.
- 2 — O Ministério do Trabalho e a Secretaria Regional do Trabalho publicarão num dos primeiros números seguintes dos respectivos Boletins, a composição das Comissões de Trabalhadores.

**Artigo 5.º**

(Impugnação das eleições)

A impugnação das eleições pode ser feita nos termos legais e no prazo de 15 dias após a afixação dos resultados, junto do representante do Ministério Público da área.

Registado em 19-5-80, a folhas 3, do livro n.º 1, com o n.º 5, nos termos do n.º 2 do Art.º 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

## Comissão de Trabalhadores – Composição

### ELEIÇÃO DA COMISSÃO DE TRABALHADORES DA SEGURANÇA SOCIAL DA CAIXA DE PREVIDÊNCIA E ABONO DE FAMÍLIA DE ANGRA DO HEROÍSMO — Eleições em 12 de Fevereiro de 1980.

**MEMBROS EFECTIVOS:**

— Armando Paulo da Silva Machado, portador do Bilhete de Identidade n.º 2065045, passado em 20/10/79, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

— Cândido Dinis Fernandes, portador do Bilhete de Identidade n.º 4694093, passado em 14/3/79, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

— Raul da Piedade Martins, portador do Bilhete de Identidade n.º 4966220, passado em 8/2/79, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

**MEMBROS SUPLENTES:****Ao 1.º membro efectivo**

— Maria Leonor Baptista Forjaz de Vasconcelos Bettencourt, portadora do Bilhete de Identidade n.º

1105465, passado em 27/1/77 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

— Ildeberto Toste Pamplona, portador do Bilhete de Identidade n.º 2017926, passado em 8/8/79 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

**Ao 2.º membro efectivo**

— António Toste Ferreira, portador do Bilhete de Identidade n.º 0363841, passado em 28/12/79 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

— António Gabriel Pimentel Cota, portador do Bilhete de Identidade n.º 1006162, passado em 4/9/75 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registo em 19-5-80, com o n.º 4, do livro n.º 1, pág. 3, nos termos do art.º 7.º, n.º 1 da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.



«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.»