



JORNAL OFICIAL

II SÉRIE — NÚMERO 6

QUINTA-FEIRA, 5 DE MARÇO DE 1981

Suplemento

SUMARIO

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Portarias de Extensão

— Aviso para PE do CCT entre a Câmara do Comércio (Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria) e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada — Sector de Bordados

Convenções Colectivas de Trabalho

CCT entre a Câmara do Comércio (Associação dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria) e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-distrito de Ponta Delgada — Sector de Bordados.

— ACT celebrado entre o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo e a «Tercon — Sociedade Marítima e de Conservas Terceirense, Lda.» — (Alteração)

— ACT celebrado entre a «Casa Bensaúde e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Ponta Delgada — Constituição da Comissão Paritária

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Comissões de Conciliação e Julgamento

— Bancários — Ponta Delgada (Rectificação)

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Portarias de Extensão

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO (ASSOCIAÇÃO LIVRE DOS COMERCIANTES, INDUSTRIAIS, IMPORTADORES E EXPORTADORES DAS ILHAS DE S.MIGUEL E SANTA MARIA) E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS DO EX-DISTRITO DE PONTA DELGADA — SECTOR DE BORDADOS.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nesta Secretaria Regional, por força do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, a emissão de uma

portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato das Indústrias Transformadoras, do mesmo ex-Distrito, nesta mesma data publicado, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas na

associação patronal outorgante, que exerçam actividade na área da aplicação da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias e classes profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias e classes

profissionais não filiados no sindicato signatário e ao serviço das empresas inscritas na associação patronal outorgante.

Convenções Colectivas de Trabalho

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DO EX-DISTRITO DE PONTA DELGADA E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS DO EX-DISTRITO DE PONTA DEL GADA

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA

Cláusula 1.ª

ÁREA E AMBITO

O presente contrato colectivo de trabalho — adiante designado apenas por «contrato» — obriga por um lado, as empresas com actividades da Indústria de Bordados, representados pela Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores, das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

VIGÊNCIA E DENÚNCIA

1.º — O presente C.C.T. entra em vigor nos termos legais, salvo o disposto no número seguinte.

2.º — A tabela salarial constante do Anexo II, tem efeitos desde 1 de Janeiro 1980, e a do Anexo II-A a partir de 1 de Outubro de 1980.

3.º — O contrato é válido por um período de 24 meses que se renovará por períodos iguais e sucessivos, se naquele ou nestes, não for denunciado, por qualquer das partes com antecedência mínima de sessenta dias do termo do período de validade que então decorra. Exceptuando-se as tabelas salariais que serão revistas anualmente, assim como todas as cláusulas de expressão pecuniária.

4.º — Em qualquer momento, o contrato pode ser revisto por acordo entre as partes.

5.º — A validade do contrato persistirá, enquanto e na medida em que não entrar em vigor uma revisão total ou parcial, sempre ressalvadas as normas que, por hierarquia legal, sobre ele devam prevalecer.

6.º — A Secretaria Regional do Trabalho deverá estender o presente C.C.T. a todas as empresas e trabalhadores ora não abrangidos

CAPÍTULO II

LIBERDADE DO EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL

Cláusula 3.ª

(PRINCÍPIOS GERAIS)

1.º — Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa, em conformidade com a legislação em vigor.

2.º — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos limites estabelecidos legalmente.

Cláusula 4.ª

(COMUNICAÇÕES ÀS EMPRESAS)

A Direcção do Sindicato comunicará às entidades patronais, a identificação dos seus delegados e dos trabalhadores que integram as comissões dos seus delegados e dos trabalhadores que integram as comissões sindicais de empresa e, bem assim as respectivas alterações, por meio de carta registada com aviso de recepção que deverá ser afixada cópia nos locais da empresa reservados às comissões sindicais.

Cláusula 5.ª

(COMISSÕES SINDICAIS DE EMPRESA E DIREITO DE REUNIÃO)

1.º — A Comissão Sindical de Empresa (C.S.E.) é a organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na empresa.

2.º — Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa.

3.º — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de

um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4.º — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

5.º — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela Comissão Sindical conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

6.º — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

7.º — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.ª

(CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL)

1.º — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2.º — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3.º — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízos, em qualquer dos casos, a laboração normal da empresa.

Cláusula 7.ª

(GARANTIAS DOS TRABALHADORES COM FUNÇÕES SINDICAIS)

1º — Os dirigentes sindicais, elementos da Comissão Sindical da empresa e comissões de trabalhadores, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência, têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2º — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3º — A Direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas, ao primeiro dia em que faltarem.

4º — Cada Delegado Sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

5º — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

6º — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 4 e 5 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia.

7º — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração como tempo de serviço efectivo.

CAPÍTULO III

ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 8.ª

(CONDIÇÕES DE ADMISSÃO)

1º — Nenhum trabalhador poderá ser admitido com idade inferior a 14 anos e sem que possua a escolaridade mínima obrigatória.

2º — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico destinado a comprovar que possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria de que será enviada cópia ao Sindicato.

3º — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela empresa ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Definição de Funções;
- e) Retribuição, Subsídios, etc;
- f) Horário de Trabalho;
- g) Local de Trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho;
- i) Resultado do exame médico a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

4º — A falta de insuficiência do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

5º — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

6º — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores comuns, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

7º — As condições de admissão por substituição serão reguladas pela Legislação em vigor.

Cláusula 9ª

(READMISSÃO)

1º — As empresas poderão readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2º — Se qualquer empresa readmitir um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar para efeitos de antiguidade o período anterior à rescisão.

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

Cláusula 10ª

(PERÍODO EXPERIMENTAL)

1º — A admissão do pessoal considera-se feita a título experimental nos dois primeiros meses, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

Findo este período, o trabalhador será definitivamente incluído no quadro permanente do pessoal da empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

2º — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3º — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental, sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho por escrito, o que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 11ª

(CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL)

1º — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas categorias profissionais constantes do Anexo I.

2º — As Entidades Patronais que à data de entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações profissionais diferentes das mencionadas no Anexo I terão de os reclassificar, no prazo de trinta dias, com comunicação do facto ao Sindicato.

3º — A atribuição referida no número anterior só se tornará definitiva, se até trinta dias após a recepção da comunicação da nova categoria atribuída, os trabalhadores não reclamarem dela, directamente ou por intermédio do Sindicato.

4º — Se o trabalhador executar tarefas susceptíveis de enquadramento em mais de que uma categoria profissional, ser-lhe-á atribuída aquela a que corresponda mais elevada retribuição, desde que nesta ocupe a maior parte do seu tempo.

Cláusula 12ª

(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DO PESSOAL)

1º — As empresas obrigam-se a enviar à Secretaria Regional do Trabalho e ao Sindicato mapas contendo a relação nominal do pessoal ao seu serviço, nos termos e prazos da legislação em vigor.

2º — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de quarenta e cinco dias, nos locais de trabalho e de forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro do prazo de três meses a contar do início da afixação do mapa, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas à Secretaria Regional do Trabalho, de preferência através do Sindicato.

3º — As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato mensalmente, folha de quotização sindical, além da cópia das folhas de ordenados e salários enviada à Previdência, as quais deverão mencionar os trabalhadores no Serviço Militar, na situação de baixa por doença ou acidente profissional e licença sem retribuição.

Cláusula 13ª

(APRENDIZAGEM — PRINCÍPIOS GERAIS)

1º — Poderá haver nas empresas aprendizes para todas as categorias profissionais.

2º — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria respectiva, se as empresas não tiverem serviços autónomos de formação profissional.

Cláusula 14ª

(APRENDIZAGEM) DURAÇÃO

1º — Sem prejuízo do disposto nos números 8 e 9 a duração da aprendizagem não poderá exceder 3 anos, salvo se o aprendiz for admitido com 18 ou mais anos, caso em que a aprendizagem não excederá 2 anos.

2º — Findo o período de aprendizagem, o aprendiz será promovido à categoria profissional imediatamente à superior salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3º — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal terá direito de exigir um exame técnico-profissional a efectuar na própria empresa por uma Comissão de Exame-Profissional (C.E.P.), constituída por um representante do Sindicato, um representante da Câmara do Comércio e um terceiro nomeado pelo Direcção Regional de Emprego e Formação Profissional.

4º — Após a indicação dos três representantes, o exame será obrigatoriamente efectuado dentro de trinta dias.

5º — A elaboração do exame técnico-profissional é da competência do C.E.P. que deverá ter em conta as funções definidas no Anexo I.

6º — Os custos do material necessário para o exame que não puder ser fornecido pela Secretaria Regional do Trabalho, serão suportados pelo Sindicato e pela Entidade Patronal, em partes iguais.

7º — Em caso de reprovação, o aprendiz será classificado como SERVENTE.

8º — Para efeito do disposto no número 1, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma categoria profissional da empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pela nova entidade patronal, a qual poderá ser confirmada pela anterior entidade patronal pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

9º — Deverão igualmente ser tidos em conta para efeitos do número 1 os períodos de frequência das Escolas Técnicas ou análogas.

Cláusula 15ª

(FACILIDADE A CONCEDER AOS APRENDIZES)

Será facilitado aos aprendizes a frequência das escolas técnicas ou centros oficiais de aprendizagem, devendo-lhes ser concedida a possibilidade de saírem, nos dias das aulas, até uma hora antes do termo do serviço, se isso for necessário para a frequência e sem prejuízo da retribuição, desde que mostrem assiduidade e aproveitamento quando essa prova lhe seja exigida.

Cláusula 16ª

(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

São deveres da Entidades Patronal:

- a) — Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) — Proporcionar-lhe boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) — Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) — Assegurar em conformidade com a legislação em vigor, que o trabalhador seja compensado dos prejuízos resultantes de acidentes e doenças profissionais.
- f) Facilitar obrigatoriamente aos trabalhadores o exercício de cargos, funções sindicais e outros similares;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 17ª

(DEVERES DOS TRABALHADORES)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Obedecer à entidade patronal e àqueles que na empresa o representam, em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho dentro das funções próprias da sua categoria profissional; salvo na medida em que as ordens e instruções excedam a competência que aos mesmos foi atribuída ou sejam contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores designados na Lei

ou neste C.C.T.;

- b) — Comparecer ao trabalho com assiduidade e cumprir pontualmente o horário de trabalho;
- c) Apresentar-se ao serviço com a devida compostura e mantê-la durante todo o tempo de trabalho;
- d) Realizar o seu trabalho com zelo e diligência, contribuindo para a maior produtividade da empresa e melhor qualidade de produção;
- e) Velar pela conservação e boa utilização das máquinas, utensílios ou outros bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela Entidade Patronal;
- f) Zelar pelo interesse da Entidade Patronal, designadamente não divulgando informações de segredo referente à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- g) Respeitar os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- h) Submeter-se às prescrições de Segurança e Higiene contidas no regulamento geral de segurança ou neste contrato colectivo;
- i) Cumprir as demais obrigações decorrentes, quer deste contrato colectivo, quer da Lei Geral sobre o contrato individual de trabalho e mais legislação social.

Cláusula 18ª

(GARANTIAS DO TRABALHADOR)

É proibido à Entidade Patronal:

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e nesta convenção colectiva, ou quando precedida de autorização da Secretaria Regional do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 19ª;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 22ª;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Entidade Patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 19ª

(MUDANÇA DE CATEGORIA)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi

promovido quando tal mudança, imposta por necessidade premente; da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por esse aceite e autorizado pela Secretaria Regional do Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 20ª

(COMPETÊNCIA DA ENTIDADE PATRONAL)

1º — Compete à Entidade Patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites consentidos pela lei e por este contrato colectivo.

2º — Os regulamentos internos serão submetidos à aprovação da Secretaria Regional do Trabalho, ouvido o Sindicato e, se no prazo de trinta dias, a contar da sua entrada nos serviços competentes, não forem objecto de despacho de deferimento ou indeferimento, consideram-se aprovados.

3º — Quando na empresa haja regulamentos aprovados, a entidade patronal deverá dar publicidade do seu conteúdo, designadamente afixando-os na sede da empresa e nos lugares de trabalho, de modo que os trabalhadores a todo o tempo possam tomar deles conhecimentos.

Cláusula 21ª

(PRESTAÇÃO PELO TRABALHADOR DE SERVIÇOS NÃO COMPREENDIDOS NO OBJECTO DO CONTRATO)

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

2º — Salva estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3º — Quanto aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 22ª

(TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR PARA OUTRO LOCAL DE TRABALHO)

1º — A entidade patronal, salva estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2º — No caso previsto na segunda parte do número

anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 62ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3º — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

DURAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 23ª

(DURAÇÃO DIÁRIA E SEMANAL DO TRABALHO)

1º — O trabalhador normal dos trabalhadores abrangidos por esta convenção terá a duração máxima de 45 horas, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

2º — O período normal de trabalho semanal distribuir-se-á por 5 dias não podendo ser superior a 9 horas diárias.

Cláusula 24ª

(INÍCIO E TERMO DO TRABALHO DIÁRIO)

1º — O trabalho diário e normal, excepto quando se efectua em turno não poderá ter início antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

2º — Haverá sempre um intervalo para descanso não inferior a uma hora nem superior a 2 horas, 3, 4 ou 5 horas de trabalho seguido.

Cláusula 25ª

(AFIXAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO)

1º — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível da empresa, os mapas de horário de trabalho que lhes respeitem, devidamente aprovados pela Secretaria Regional do Trabalho.

2º — As alterações de horários só poderão ser introduzidas depois de igual aprovação pela Secretaria Regional do Trabalho.

Cláusula 26ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1º — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2º — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) — Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) — Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifique em casos de força maior.

3º — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente e solicite.

4º — Não se considera trabalho extraordinário:

a) — O trabalho prestado pelos trabalhadores em turnos

do horário de trabalho;

b) — O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou intervaladas por um domingo ou um feriado, quando essas suspensões tenham sido solicitadas às entidades patronais pelos trabalhadores.

5º — No caso previsto na alínea b) do número anterior, as entidades patronais só poderão compensar as suspensões de actividade depois de terem comunicado à Secretaria Regional do Trabalho as condições em que pretendem proceder a essa compensação.

Cláusula 27ª

(ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO)

1º — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2º — Os efeitos da isenção de horário de trabalho, são os expressamente previstos na Lei.

3º — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial igual a 30% da remuneração mensal.

Cláusula 28ª

(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL)

1º — É permitido trabalhar em dia de descanso semanal os dias de descanso complementar.

2º — Os trabalhadores que tenham trabalhado em dia de descanso semanal têm direito a uma dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 29ª

(TRABALHO NOCTURNO)

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

(RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO)

Cláusula 30ª

(PRINCÍPIOS GERAIS)

1º — Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos da Lei Geral, do presente C.C.T., do contrato individual de trabalho ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2º — A remuneração mensal mínima é a que consta dos Anexos II e II -A sendo devidas a partir de 1-1-1980 e de 1-10-1980, respectivamente.

3º — O pagamento da remuneração mensal será efectuado durante o período de trabalho e no local de trabalho, e o seu vencimento será liquidado até ao dia 5 do mês seguinte.

Cláusula 31ª

(REMUNERAÇÃO MENSAL E HORÁRIA)

Para efeitos do disposto neste C.C.T. considera-se:

a) — REMUNERAÇÃO MENSAL (RM) — O montante correspondente à remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho cujo valor mínimo é o fixado no Anexo II.

b) — REMUNERAÇÃO HORÁRIA (RH) — o valor determinado segundo a fórmula — $RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$

que o n é o período normal de trabalho semanal

Cláusula 32ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal é remunerado com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 33ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIA DE DESCANSO COMPLEMENTAR OU FERIADO)

O trabalho prestado em dia de descanso complementar ou feriado é remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

Cláusula 34ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 75% sobre a retribuição normal.

Cláusula 35ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO)

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 36ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1º — Os trabalhadores abrangidos por este C.C.T. serão retribuídos até ao dia 20 de Dezembro com um subsídio de natal no valor da remuneração mensal, com as limitações que em matéria de assiduidade forem impostas pelo regulamento interno de cada empresa.

2º — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro não tiverem completado um ano de serviço, apenas terão direito a receber um subsídio correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestado.

3º — Quando o trabalhador se encontrar com baixa de Previdência ou acidente no mês de Dezembro, terá

direito a receber da E.P. o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestado.

4º — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito, quer no ano da incorporação, quer no ano da passagem à disponibilidade, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

5º — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, será pago ao trabalhador parte proporcional do subsídio, de valor correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestado no próprio ano da cessação.

6º — Para efeitos dos n.os precedentes, considera-se como completo o mês de admissão e o mês da cessação.

CAPÍTULO VII

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO)

Cláusula 37ª

(DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)

1º — O dia de descanso semanal será o domingo.

2º — Haverá um dia de descanso complementar no caso previsto no nº 2 da cláusula 23ª.

3º — Poderá, porém, o dia de descanso semanal e complementar ser outro, mas somente quando se trate de laboração contínua ou trabalho em regime de turnos.

4º — Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato, por força do disposto do número seguinte, deve a entidade patronal suspender o trabalho como se fosse um dia de descanso semanal.

5º — São considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro

Terça-Feira de Carnaval

Sexta-Feira Santa

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

Feriado Municipal do local de Trabalho

Cláusula 38ª

(DURAÇÃO DE FÉRIAS)

1º — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito aos seguintes períodos de férias:

a) — 10 dias consecutivos no ano de admissão, se o trabalhador tiver sido admitido no 1º semestre do ano civil;

b) — 21 dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do Ano civil anterior ao do seu vencimento não tenham completado 2 anos de serviço;

c) — 30 dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do Ano civil anterior ao do seu vencimento, tenham 2 ou mais anos de serviço.

2º — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos,

podendo, no entanto, ser gozadas em dois períodos interpolados, por mútuo acordo das partes.

Cláusula 39ª

(IRRENUNCIABILIDADE DO DIREITO A FÉRIAS)

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 40ª

(VIOLAÇÃO AO DIREITO A FÉRIAS)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 41ª

(ACUMULAÇÃO DE FÉRIAS)

1º — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2º — Não se aplica o disposto do número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3º — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) — Os trabalhadores que pretendam gozá-las em outras ilhas do Arquipélago dos Açores e Madeira ou no continente;

b) — Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no Estrangeiro.

4º — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 42ª

(MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

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

2º — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical ou os delegados Sindicais, pela ordem indicada.

3º — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio a 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4º — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5º — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 43ª

(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

1º — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2º — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e, deve ser pago antes do início do período de férias.

3º — A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 52ª, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 44ª

(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

1º — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 45ª

(DEFINIÇÃO DE FALTAS)

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

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

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

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

Cláusula 46ª

(TIPO DE FALTAS)

1º — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2º — São consideradas faltas justificadas:

a) — As dadas por altura do casamento, até 11 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 do 1º grau da linha recta (Pais, Filhos, Sogros, Noras, padrastrós, ~~enteados e madrastras~~);

c) — Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2º grau da linha colateral (Avós, Bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos 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 membro de comissão de trabalhadores;

e) — As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregador familiar;

f) — As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

g) — As que forem dadas durante um dia por motivo de nascimento de um filho;

h) — As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 47ª

(EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)

1º — 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.

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

a) — Dadas nos casos previstos na alínea d) do nº 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) — Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) — Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3º — Nos casos previstos na alínea e) do nº 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 48ª

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)

1º — 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 se pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2º — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3º — 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 supe-

rior àquele prazo.

4º — 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.

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

6º — O trabalhador poderá retomar o serviço no prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, não podendo a entidade patronal opôr-se a tal.

Cláusula 49ª

(COMUNICAÇÃO E PROVA SOBRE FALTA JUSTIFICADA)

1º — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

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

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

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

Cláusula 50ª

(EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS)

1º — 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.

2º — 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 dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

4º — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante a parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 51ª

(EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS)

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

2º — 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 VIII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 52ª

(CAUSAS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

- 1º — O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) — Mútuo acordo das partes;
 - b) — Caducidade;
 - c) — Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa.
 - d) — Despedimento colectivo;
 - e) — Rescisão do trabalhador.
- 2º — É proibido à entidade patronal o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 53ª

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

1º — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2º — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve 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 do trabalho.

3º — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exigir direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4º — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5º — No caso de exercer o direito referido do 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 devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 54ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

- 1º — 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.

2º — Nos casos previstos na alínea b) do nº 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 55ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE PATRONAL COM JUSTA CAUSA)

1º — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha prazo, quer não.

2º — A verificação da justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 71ª.

3º — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Cláusula 56ª

(JUSTA CAUSA PARA DESPEDIMENTO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL)

1º — 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.

2º — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) — Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) — Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) — Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;

d) — Desinteresse pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) — Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) — Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) — Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) — Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) — Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados representantes;

j) — Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) — Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) — Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 57ª

(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDIMENTO NULO)

1º — No caso referido no nº 3 da cláusula 55ª, 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 a antiguidade que lhe pertencia.

2º — Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 62ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 58ª

(DESPEDIMENTO COLECTIVO)

1º — Considera-se despedimento colectivo, a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos, dois ou 5 trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos económicos, tecnológicos ou conjunturais.

2º — A cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo opera-se nos termos previstos na lei.

Cláusula 59ª

(DIREITOS DOS TRABALHADORES

DESPEDIDOS COLECTIVAMENTE)

1.º — Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência de admissão na empresa.

2.º — A preferência de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efectuou os despedimentos.

3.º — A empresa deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de recepção.

4.º — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

5.º — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, calculada nos termos da cláusula 62.ª.

6.º — O trabalhador tem, durante o prazo de, pelo menos noventa dias a contar da data da comunicação pela empresa da intenção de proceder ao despedimento colectivo, o direito de utilizar cinco horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 60ª**(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM AVISO PRÉVIO)**

1º — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2º — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3º — 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.

4º — Se a falta de cumprimento do prazo do 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 de aviso prévio.

Cláusula 61ª**(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM JUSTA CAUSA)**

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

- a) — Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) — Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) — Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) — Aplicação da sanção abusiva;
- e) — Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) — Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2º — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonerará a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 62ª**(INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA)**

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com alguns dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 61ª, 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 63ª**(CERTIFICADO A ENTREGAR AO TRABALHADOR)**

1º — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer

das formas previstas no presente contrato, a entidade patronal deve passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, e o cargo ou cargos que desempenhou.

2º — O certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requerida pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX**CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO****Cláusula 64ª****(TRABALHO DE MENORES — PRINCÍPIOS GERAIS)**

1º — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2º — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

3º — O disposto nos números anteriores não prejudica o que vier a ser estabelecido em regulamentação especial quanto à aprendizagem e respectivo contrato.

Cláusula 65ª**(DIREITOS ESPECIAIS DOS MENORES)**

1º Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado num exame médico destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2º — Pelo menos uma vez por ano a entidade patronal deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

3º — É vedado às entidades patronais encarregar menores de dezoito anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

4º — Os menores de dezoito anos não poderão ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas ou das 18 horas quando frequentem aulas nocturnas.

Cláusula 66ª**(PRINCÍPIOS GERAIS SOBRE O TRABALHO DE PROFISSIONAIS COM CAPACIDADE DE TRABALHO REDUZIDO)**

1º — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido, quer esta derive de idade, quer de doença ou acidente, condições de trabalho compatíveis com o seu estado.

CAPÍTULO X

EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR

Cláusula 67ª

(PODER DISCIPLINAR)

1º — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2º — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como, pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 68ª

(INFRACÇÃO DISCIPLINAR)

1º — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, que viole por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste CCT.

2º — Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 69ª

(SANÇÕES DISCIPLINARES)

1º — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores consignados na lei e no presente contrato:

- a) — Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada por escrito ao infractor;
- c) — Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo exceder em cada ano civil o total de trinta dias;
- d) — Despedimento com justa causa;

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

3º — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4º — Exceptuando a repreensão verbal, todas as demais sanções aplicadas serão averbadas no registo individual do trabalhador.

Cláusula 70ª

(REGISTO E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO)

1º — A entidade patronal deverá elaborar e manter em dia, o registo das sanções disciplinares, donde constem os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionadas.

2º — Com excepção da repreensão verbal, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato, no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 71ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

1º — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes.

2º — O processo disciplinar iniciar-se-á na data do despacho que o manda instaurar, devendo o instrutor proceder no 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.

3º — Da nota de culpa constará a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, o prazo de que dispõe para a apresentação da sua defesa, assim como a faculdade de, como esta, apresentar prova, requerer a audição de testemunhas ou a realização de outras diligências.

4º — O trabalhador deverá apresentar a sua defesa no prazo de três dias úteis a contar da data do recebimento da nota de culpa ou do aviso de recepção da carta que a enviou.

5º — Concluído o processo, será entregue uma cópia do mesmo à comissão de trabalhadores no caso em que não haja, ao Sindicato respectivo — que se deverá pronunciar fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

6º — Decorrido o prazo referido no número anterior, será proferida decisão fundamentada, de que será entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou ao respectivo Sindicato.

7º — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente, se a sua presença se mostrar inconveniente, mantendo, no entanto, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

8º — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

9º — O trabalhador pode recorrer da decisão do processo disciplinar para os organismos competentes.

Cláusula 72ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

1º — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares pelo facto de um trabalhador:

- a) — Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) — Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, de acordo com o consignado no presente CCT e na lei geral;
- c) — Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outros que representem trabalhadores;
- d) — Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2º — Até prova em contrário, presumem-se abusivas o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a

aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após os factos referidos no número anterior, salvo o que se refere na alínea c) em que o prazo será de um ano.

Cláusula 73ª

(CONSEQUÊNCIA DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

1º — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos constantes dos dois números seguintes.

2º — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 62ª sem prejuízo do direito ao trabalhador optar pela reintegração, nos termos da cláusula 57ª.

3º — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

4º — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos constantes dos dois números seguintes.

a) — Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;

b) — Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

CAPÍTULO XI

PREVIDÊNCIA, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

Cláusula 74ª

(PREVIDÊNCIA)

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidas pelo presente contrato contribuirão para as instituições de previdência que as abrangem nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 75ª

(ACIDENTES DE TRABALHO)

As empresas são obrigadas, nos termos da lei, a assegurar os trabalhadores ao seu serviço contra os riscos resultantes de acidente de trabalho. No caso de as empresas não efectuarem esse seguro, assumirão integralmente as responsabilidades daí decorrentes.

Cláusula 76ª

(HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO)

1º — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

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

3º — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4º — Quando a natureza particular do trabalho a prestar exija a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores.

5º — É encargo da entidade patronal a substituição do vestuário especial e demais equipamento, ferramentas ou utensílios, por ela fornecidos, ocasionada sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

Cláusula 77ª

(MEDICINA NO TRABALHO)

As entidades patronais deverão assegurar o cumprimento das disposições legais sobre medicina no trabalho, com vista à defesa da saúde dos trabalhadores e à verificação das condições de higiene no trabalho.

Cláusula 78ª

(COMISSÕES DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA)

1º — Nas empresas que tenham ao seu serviço quarenta ou mais trabalhadores, em que as atribuições referidas na cláusula seguinte não sejam desempenhadas pela comissão de trabalhadores, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

2º — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da empresa e dois representantes dos trabalhadores.

3º — Nas empresas que tenham ao seu serviço menos de quarenta trabalhadores haverá, no mínimo, um encarregado de segurança.

4º — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

5º As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo, das remunerações ou de quaisquer outros direitos e regalias.

6º Os membros da comissão de prevenção e segurança devem frequentar cursos de especialização e actualização em matérias relativas à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 79ª

(ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA)

A comissão de prevenção e segurança e o encarregado de segurança têm as seguintes atribuições:

a) — Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor na empresa;

b) — Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

c) — Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCT e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

- d) — Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) — Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- f) — Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros, quando os houver;
- g) — Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) — Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar repetição de outros acidentes idênticos;
- i) — Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho, recebam a formação instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) — Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa.

CAPÍTULO XII

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 80ª

(COMISSÃO PARITÁRIA)

1º — Até ao prazo de trinta dias após a entrada em vigor do presente CCT, será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação do Sindicato.

2º — Igualmente, no mesmo prazo previsto no número anterior cada parte indicará até três nomes de indivíduos de reconhecida capacidade técnica, estranhos à empresa e ao Sindicato, para presidente da comissão. Caso não se verifique unanimidade será o presidente livremente indicado pela Secretaria Regional do Trabalho. Esta reunirá dentro de dez dias seguintes a fim de escolher entre os apresentados, um nome.

3º — Compete à comissão paritária:

- a) — Interpretar o disposto no CCT e integrar as suas lacunas;
- b) — Deliberar sobre a classificação e reclassificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto no CCT.
- c) — Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

4º — A Comissão Paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalho, local, dia e hora da reunião.

5º — A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos dois representantes de cada parte.

6º — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

7º — As deliberações tomadas por unanimidade considera-se parte integrante do presente CCT, logo que publicadas no Jornal Oficial da Região.

8º — A pedido da Comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

Cláusula 81ª

(REMISSÃO)

1º — As partes submetem à regulamentação da lei geral as matérias não previstas nesta convenção colectiva.

2º — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 82ª

(REVOGAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO ANTERIOR)

1º — São revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis, por se entender que o regime contido neste CCT é globalmente mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 83ª

(DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS)

O pagamento dos retroactivos salariais far-se-á em 3 prestações a efectuar a primeira no final de Fevereiro, a segunda no final de Março e a terceira no final de Abril.

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

CHEFE DE SERVIÇOS INDUSTRIAIS — É a trabalhadora que supervisa a produção, orientando os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modos de execução dos diversos trabalhos, podendo executar alguns deles, e distribui o serviço; executa os desenhos; efectua o controlo da qualidade dos Bordados produzidos.

ENCARREGADA DE SECÇÃO — É a trabalhadora que dirige e coordena os serviços e é capaz de executar algumas tarefas da profissão.

RECORTADEIRA/CONSERTEIRA — É a trabalhadora que recorta e conserta os artigos têxteis.

DOBRADEIRA — É a trabalhadora que examina os bordados a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos.

ENGOMADEIRA — É a trabalhadora que procede a este tipo de operação, passa a fino peças de vestuário, roupa de cama e mesa e outros artigos semelhantes.

COSTUREIRA — É a trabalhadora que à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

ESTAMPADORA — É a trabalhadora que regula e alimenta, assegura e vigia o funcionamento de uma máquina de bordar, colocando e ajustando os rolos de tecido, as lançadeiras e agulhas e observando a correcção dos movimentos das peças e a perfeição de bordado.

BORDADEIRA À MÃO — É a trabalhadora que borda, seguindo esquemas determinados, com pontos diversos.

CERZIDEIRA — É a trabalhadora que torna imperceptíveis determinados defeitos dos tecidos, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais.

LAVADEIRA — É a trabalhadora que lava peças de

vestuário, roupas de cama e mesa e outros artigos semelhantes.

SERVENTE — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, nomeadamente, cargas, arrumações, transporta e limpa as diversas instalações e seus anexos.

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

BORDADEIRA À MÁQUINA — É a trabalhadora que regula, alimenta e conduz uma máquina de costura utilizada para fazer bordados em tecidos, regula a máquina por meio de discos adequados ao ponto a obter, regula a largura e aperto do ponto; alimenta a máquina com a linha da qualidade e cor apropriada; enfia um bastidor no tecido a bordar de modo a esticar o tecido; guia o tecido a fim de os pontos serem dados no local indicado, segundo o desenho.

VERIFICADEIRA — É a trabalhadora que examina os bordados a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Chefe de serviços industriais	10 000\$00
Encarregada de secção	8 000\$00
Recortadeira/Consertadeira	7 500\$00
Dobreadeira	7 500\$00
Verificadeira	7 500\$00
Engomadeira	7 500\$00
Costureira	7 500\$00
Estampadeira	7 500\$00
Bordadeira à Máquina	7 500\$00
Bordadeira à Mão	7 500\$00
Cerzideira	7 500\$00
Lavadeira	8 000\$00
Servente	5 000\$00
Aprendizes:	
1º Ano	3 900\$00
2º Ano	5 625\$00
3º Ano	7 500\$00

ANEXO II-A

TABELA SALARIAL

Chefe de serviços industriais	12 000\$00
Encarregada de secção	10 000\$00
Recortadeira/Consertadeira	8 200\$00
Dobreadeira	8 200\$00
Verificadeira	8 200\$00

Engomadeira	8 200\$00
Costureira	8 200\$00
Estampadeira	8 200\$00
Bordadeira à Máquina	8 200\$00
Bordadeira à Mão	8 200\$00
Cerzideira	8 200\$00
Lavadeira	8 700\$00
Servente	8 000\$00
Aprendizes:	
1º Ano	4 100\$00
2º Ano	5 625\$00
3º Ano	7 500\$00

ANEXO III

ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO. DECRETO-LEI 121/78 DE 2 DE JUNHO.

- 3. — CHEFE DE SERVIÇOS INDUSTRIAIS
- 3. — ENCARREGADA DE SECÇÃO
- 5.3 — BORDADEIRA MANUAL
- BORDADEIRA À MÁQUINA
- CERZIDEIRA
- COSTUREIRA
- 6.2 — ENGOMADEIRA
- ESTAMPADEIRA
- LAVADEIRA
- RECORTADEIRA/CONSERTADEIRA
- DOBRADEIRA
- VERIFICADEIRA
- A — APRENDIZES
- A.4 — APRENDIZ DE PRODUÇÃO
- APRENDIZ
- 7 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDEFERENCIADO)
- 7.2 — SERVENTE

Ponta Delgada, 3 de Junho de 1980

Pel' Câmara do Comércio de Ponta Delgada

João Aurélio Ferreira da Silva Rocha

Pel' Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Ponta Delgada

Maria Manuela de Medeiros
Virginia Margarida de Medeiros Pereira Cactamo de Paiva

Depositado em 25-2-81, a folhas 11, do livro nº 1, com o nº 83, nos termos do artº 24, nº 1, do Decreto-Lei nº 519-C1/79 de 29 de Dezembro.

ALTERAÇÃO AO ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DE ANGRA DO HEROÍSMO E A TERCON — SOCIEDADE MARÍTIMA E DE CONSERVAS TERCEIRENSE, LDA., PUBLICADO NO JORNAL OFICIAL 2ª SÉRIE Nº 41 DE 16 DE NOVEMBRO DE 1978.

CPAÍTULO I

Cláusula 2ª

(VIGÊNCIA)

1. O presente Acordo entra em vigor a partir de 1 de

Junho de 1980 e é válido pelo período de um ano enquanto não for denunciado por uma das partes contratantes.

Os n.os 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8 mantêm-se.

Cláusula 7ª

(APRENDIZAGEM)

1. A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 4, 3, 2 e 1 anos, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 14, 15, 16 e 17 anos.

2. O aprendiz que perfaça 18 anos e que já possua 2 anos de aprendizagem de profissão com pelo menos um ano na empresa, será promovido à categoria de Ajudante, desde que preste provas perante a Comissão de Reclassificação, prevista na cláusula 65ª.

3. O ajudante será promovido a categoria imediatamente superior da sua profissão, ao fim de pelo menos um ano de serviço naquela categoria, e quando sujeito ao exame da Comissão de Reclassificação.

4. Nos casos especiais, serão propostos pelas partes, para exame da Comissão de Reclassificação.

Cláusula 8ª

(ACESSO)

1. Independentemente das promoções previstas no nº 2, sempre que a entidade patronal tenha necessidade de promover qualquer profissional, ouvirá os delegados sindicais e observar-se-ão os critérios seguintes:

- a) Competência e zelo profissional;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

Cláusula 18ª

(PRESTAÇÃO DE TRABALHO)

N.os 1., 2., 3. mantêm-se.

4. O regime de horário de trabalho previsto no nº 1 deve ser praticado com 9 horas de segunda a quinta-feira e oito horas à sexta-feira.

Cláusula 22ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

O trabalho extraordinário será remunerado da seguinte forma:

As primeiras duas horas são remuneradas com um acréscimo de 75% e as seguintes com um acréscimo de 100%.

Cláusula 29ª-A

(DIUTURNIDADES)

As retribuições base mínimas estabelecidas neste Acordo, será acrescida uma diuturnidade no valor de Esc. 100\$00 por cada ano de serviço, completado em função da data da admissão de cada trabalhador, mas sendo pagas só a partir do fim do 3º ano de trabalho na empresa, até ao limite de 15 diuturnidades.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

1. a. Fábrica

ENCARREGADO (A) DE SECÇÃO — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos de um sector produtivo da empresa, em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção.

OPERADOR DE MÁQUINAS DE PRODUÇÃO — Opera máquinas que se enquadram dentro do processo de produção e pode ser classificado como:

Operador de Máquinas A — Que opera uma quantidade diversificada de máquinas automáticas, semi-automáticas e manuais tendo capacidade para preencher qualquer posição da operação dentro do sector em que está compreendido.

Operador de Máquinas B — Que opera apenas uma máquina automática ou semi-automática (estas máquinas devem ter uma solicitação de competência, do operador, importante) e diversas manuais.

Operador de Máquinas C — Que opera máquinas manuais ou automáticas muito simples.

COZEDOR DE PEIXE — Prepara o banho de cozedura accionando todos os mecanismos de alimentação do mesmo (válvulas e bombas) controlando a salinidade do mesmo. Procede à carga e descarga de peixe nos tanques de cozedura accionando os mecanismos de que se dispõe para o efeito. Acciona os mecanismos de alimentação de vapor dos tanques, regista e controla os tempos de operação de cozedura. Extrai os óleos e gorduras residuais. Vigia todo o decurso da operação de cozedura cumprindo com todas as indicações da chefia para o processo.

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

FOGUEIRO — Profissional que alimenta e conduz geradores de vapor competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, proceder à limpeza das tubulares, fornalhas e condutas e providência pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível. Opera a máquina de lavar latas preparando o respectivo banho segundo a indicação da chefia. Procede à esterilização do produto enlatado carregando e descarregando os carros com latas dos autoclaves, manobrando os mecanismos de alimentação de vapor, registando e controlando os tempos de operação de esterilização e vigiando todo o decurso de operação cumprindo com todas as indicações de chefia para o processo. Manobra e conduz ainda outros equipamentos que produzem elementos básicos para a laboração da fábrica, tais como: geradores de energia eléctrica ar comprimido, frio e outros do mesmo âmbito.

1. b. Instalações de farinha de peixe

CONDUTOR DE INSTALAÇÃO DE FARINHA DE PEIXE — Regula, vigia e assegura o funcionamento de máquinas de cozer, prensar, secar e moer o peixe, com vista à fabricação de farinhas, destinadas a rações para animais ou adubos.

AJUDANTE DE CONDUTOR DE INSTALAÇÃO DE FARINHA DE PEIXE — Trabalha sob ordens do

«condutor», auxiliando-o no desempenho de tarefas diversas inerentes às operações de trituração de peixe, cozedura, secagem, prensagem, moagem e ensacamento, na instalação de fabrico de farinha de peixe.

1.c. Oficina de latoaria

ENCARREGADO DE SECÇÃO DE PRODUÇÃO E ENCERRAMENTO DE EMBALAGENS — Dirige e coordena os diversos trabalhos da oficina de vazio e encerramento de latas depois de cheias, podendo executar alguns deles, e estebelece a forma mais conveniente para a utilização da mão de obra, instalações e equipamentos, promovendo ainda a afinação e reparação dos mesmos.

SOLDADOR/LATOEIRO — Profissional que executa a ligação de peças ou partes metálicas de folha-de-flandres por meio de soldadura, utilizando o ferro de soldar.

AJUDANTE DE SOLDADOR/LATOEIRO — Profissional que ajuda o soldador latoeiro, preparando o material para soldadura e municiando-lhe na posição correcta as peças a soldar.

1.d. Carpintaria naval

ENCARREGADO DE CARPINTARIA NAVAL — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos de carpintaria naval da empresa, sendo responsável pela arriagem e varagem das embarcações.

CARPINTEIRO NAVAL — Profissional que executa a função, travamento e calafate geral de embarcações, constrói as estruturas dos barcos em levantamento ou reparação e executa, monta, transforma, repara ou assenta estruturas ou outras obras de madeira, colabora na arriagem e varagem dos barcos.

1.e. Oficina de electricidade

ELECTRICISTA DE CONSERVAÇÃO INDUSTRIAL — Profissional que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagens eléctricas na empresa de alta e baixa tensão, incluindo os barcos de pesca na mesma.

1.f. Oficina de mecânica e serralharia

SERRALHEIRO MECÂNICO — Profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

SOLDADOR/SERRALHEIRO — Profissional que pelos processos de soldadura de electro-arco, exiacetilénico ou por resistência liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

MECÂNICO DIESEL — Profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta motores e órgãos relacionados com esta mecânica.

APRENDIZ DE SERRALHEIRO — Profissional serralheiro que se encontra em período de aprendizagem.

AJUDANTE DE SERRALHEIRO — Profissional serralheiro que se encontra em período de prática.

1.h. Outras Funções

PEDREIRO — Profissional que exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de anilhas, tubos ou cantarias, rebocos, aplicação de aguadas de cal gorda ou outros trabalhos similares, ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

MOTORISTA — Trabalhador que, possuindo carta de condução de viaturas ligeiras ou pesadas, competindo-lhe olhar pela boa conservação do veículo e pela

carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

COZINHEIRO — O profissional que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições na cantina da empresa.

EMPREGADO DE REFEITÓRIO — Profissional que, no refeitório, executa trabalhos relativos ao serviço de refeições, podendo colaborar na preparação destas e executar serviços de asseio e limpeza das instalações.

PASTELEIRO — Profissional que confecciona doces e bolos e colabora dentro da sua especialização, nos trabalhos da cozinha.

PORTEIRO OU GUARDA — Profissional encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrada de pessoas e viaturas. Vigia a marcação dos cartões de ponto, distribui as senhas de refeições e outras pequenas tarefas, semelhantes em colaboração com a secção de pessoal de quem depende.

2. ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (Dec. Lei 121/78)

Nível 3 — ENCARREGADOS, ETC.

Encarregado de Secção de Produção e Encarregado de Embalagens. Mestra.

Encarregado de Carpintaria Naval

Encarregado (a) de Secção A ou B e C — Chefe de Secção B

Nível 5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

5.3 Fogueiro

Condutor de Instalação de Farinha de Peixe

Soldador/Latoeiro

Operador de Máquina de Produção

Carpinteiro Naval

Electricista de Conservação Industrial

Serralheiro Mecânico

Soldador/Serralheiro

Mecânico Diesel

Pedreiro

Motorista

Cozinheiro

Pasteleiro

Nível 6 — Profissionais semi-qualificados

6.1 Empregado de Refeitório

6.2 Cozedor de Peixe

Operário Fabril

Ajudante de Condutor de inst. de farinha de peixe

Ajudante de Soldador/Latoeiro

Nível 7 — Profissionais não qualificados

Empregados de Armazém

Porteiro/Guarda

A — PRATICANTES E APRENDIZES

A.4 Ajudante de Serralheiro

Aprendiz de Serralheiro

PROFISSIONES EXISTENTES EM DOIS NÍVEIS

(5.3 ou 6.2)

Operador de Máquinas de Fabrico

Operador de Máquinas de Latoaria

A seguir à definição da categoria de Fiel de Armazém, inclui-se a definição da categoria de Trabalhador de Armazém, com a seguinte redacção «Profissional que cuida do arrumo das mercadorias produtos e/ou materiais no armazém e executa tarefas não diferenciadas.

ADICIONAL AO ANEXO I**CATEGORIAS PROFISSIONAIS**

AJUDANTE DE ELECTRICISTA: Trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores de categorias superiores, preparando-se para ascender à categoria de Pré-Oficial;

APRENDIZ DE ELECTRICISTA: Trabalhador electricista que sob a orientação permanente de Oficial, faz a aprendizagem da profissão;

APRENDIZ: É o trabalhador que inicia a aprendizagem na empresa em qualquer profissão;

EMPREGADO DE ARMAZÉM: Profissional que cuida do arrumo das mercadorias, produtos e/ou materiais no armazém e executa tarefas não diferenciadas;

CANALIZADOR: É o profissional que executa as tarefas descritas em 7-55.10 da Classificação Nacional das Profissões e tem conhecimentos sobre esquentadores a gás e eléctricos, centrais de aquecimento, bombas, etc. e é capaz de proceder à sua instalação mediante desenhos ou ordens simples. Conhece desenho.

MESTRA: A responsável pelo trabalho do pessoal feminino.

Canalizador — Nível de qualificação 5.3

Ajudante de electricista — Nível de qualificação 6.2

Servente — Nível de qualificação 7.2

Aprendiz — Nível de qualificação A3

CHEFE DE SECÇÃO: Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos de um sector produtivo da empresa, em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção.

SERVENTE: É o profissional sem qualquer classificação ou especialidade profissional, maior de 18 anos.

ANEXO II**TABELAS SALARIAIS****SECÇÃO DE RECEPÇÃO DE PESCADO, FARINHA DE PEIXE, ESTERILIZAÇÃO E SERVIÇO GERAL**

Chefe de Secção «B»	14 000\$00
Fogoeiro	12 500\$00
Operador de Máquinas de Produção «C» ..	10 300\$00
Cozedor de Peixe	10 300\$00
Operário Fabril «A»	10 000\$00
Operário Fabril «B»	8 400\$00
Aprendizes (Assalariados) c/ 17 anos	5 880\$00
Aprendizes (Assalariados) c/16 anos	5 320\$00
Aprendizes (Assalariados) c/15 anos	4 760\$00
Aprendizes (Assalariados) c/14 anos	4 200\$00

FARINHA DE PEIXE

Condutor Instalações Farinha de Peixe ...	10 500\$00
Ajudante Condutor de Instalações de Farinha de Peixe	10 300\$00
Operário Fabril «A»	10 000\$00

SECÇÃO DE PREPARAÇÃO E ENLATAMENTO DE PEIXE

Mestra	9 075\$00
Operário Fabril «B»	8 400\$00

SECÇÃO DE PRODUÇÃO E ENCERRAMENTO DE EMBALAGENS

Encarregado da Secção «A»	16 000\$00
Operador de Máquinas de Produção «A» ..	11 000\$00
Operador de Máquinas de Produção «B» ..	10 500\$00
Operador de Máquinas de Produção «C» ..	10 300\$00
Soldador/Latoeiro	12 500\$00
Operário Fabril «A»	10 000\$00
Operário Fabril «B»	8 400\$00
Ajudante de Soldador/Latoeiro	10 300\$00

OFICINAS**CARPINTARIA**

Encarregado de carpinteiro Naval	14 000\$00
Calafato/Carpinteiro Naval de 1ª	13 000\$00
Calafato/Carpinteiro Naval de 2ª	11 500\$00
Calafato/Carpinteiro Naval de 3ª	10 000\$00
Servente	8 400\$00

MECÂNICA E SERRALHARIA

Encarregado de Secção	19 000\$00
Serralheiro Mecânico	14 000\$00
Soldador/Serralheiro	14 000\$00
Mecânico/Diesel	11 000\$00
Ajudante Serralheiro	7 000\$00
Aprendiz c/17 anos	5 880\$00
Aprendiz c/16 anos	5 320\$00
Aprendiz c/15 anos	4 720\$00
Aprendiz c/14 anos	4 200\$00

ELECTRICIDADE

Electricista de Conservação Industrial	
1º Oficial	16 000\$00
Ajudante de Electricista	8 400\$00
Aprendiz de Electricista c/17 anos	5 880\$00
Aprendiz de Electricista c/16 anos	5 320\$00
Aprendiz de Electricista c/15 anos	4 720\$00
Aprendiz de Electricista c/14 anos	4 200\$00

CONSTRUÇÃO CIVIL

Pedreiro 1º Oficial	12 500\$00
Canalizador	13 500\$00

ARMAZÉM

Encarregado de Secção «C»	13 500\$00
Empregado de Armazém	10 000\$00
Motorista	11 000\$00

COZINHA REFEITÓRIO

Encarregado de Secção «C»	13 500\$00
Cozinheiro de 1ª	13 000\$00
Cozinheiro de 2ª	10 500\$00
Empregado (a) de Refeitório	8 400\$00
Pasteleiro	13 000\$00

PORTARIA E SEGURANÇA

Porteiro/Guarda	8 400\$00
-----------------------	-----------

Angra do Heroísmo, 30 de Maio de 1980

TERCON — Sociedade Marítima e de Conservas,
Limitada

Camilo Agostos de Miranda Rebelo Vaz
Orlando da Silva Andrade

Sindicato dos Profissionais das Indústrias
de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo

Francisco Paulo da Silva Borges
Maria de Fátima Reis

Depositado em 25-2-81, a folhas 11, do livro nº 1, com o nº 82, nos termos do artº 24, nº 1, do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

COMISSÃO PARITÁRIA EMERGENTE DO ACT ENTRE A CASA BENSAÚDE E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS
 — (publicado no Suplemento do Jornal Oficial, II Série, nº 35, de 16/10/80)

PRESIDENTE:

— Domingos Joaquim Alves

— Manuel Francisco Bastos da Silva
 — Ricardo Duarte Velho Cabral de Medeiros
 — José Joaquim Arruda
 — Alcídio Basílio Lopes de Sousa
 — Victor Martins Rodrigues Bernardo

PELA «CASA BENSAÚDE»:

Efectivos:

— Eng^o Adriano Martins Mendes Baptista
 — Carlos Manuel Aguiar Costa Dias
 — Helder Manuel Peixoto Rodrigues

PELO SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PONTA DELGADA:

— Dr^a Maria Teresa Rodrigues Pereira
 — Eduardo Raposo Pimentel
 — Maria Manuela de Medeiros

Suplentes:

— João Alberto Bettencourt dos Reis

Organizações do Trabalho

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

ACTIVIDADE — BANCÁRIOS — PONTA DELGADA

C.C.J. emergente do CCT para o sector bancário, publicado no B.T.E. nº 26, I Série, de 15/7/80, pág. 1770:

Por se ter verificado uma omissão no nome do assessor efectivo em representação das entidades patronais destas C.C.J., publicada no Suplemento ao Jornal Oficial, II Série, nº 1, de 29 de Janeiro de 1981, esclarece-se que o nome completo daquele elemento é Francisco Manuel de Chaves Ferreira.

PREÇO DESTE NÚMERO — 50\$00

«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 I e II Séries (em conjunto) 1.500\$00 I ou II Séries (em separado) 800\$00 II Série (supl. com CCT) 400\$00 III Série 400\$00 Preço avulso por página 2\$50	«O preço dos anúncios é de 20\$ 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».
---	--	---