



JORNAL OFICIAL

II SÉRIE — NÚMERO 26

Quinta-feira, 30 de Julho de 1981

Suplemento

SUMÁRIO

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

— PE das alterações ao CCT entre a Câmara do Comércio da Horta e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do ex-Distrito da Horta — Sector de Panificação

— PE do ACT celebrado entre a Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, «Martins e Rebelo» e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do ex-Distrito da Horta — Sector de Lacticínios

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

— Acordo de Empresa entre a «Sacomil, Ld» — Sociedade Açoreana de Comércio e Indústria, Ld» e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

— Alteração aos Estatutos do Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de S. Miguel e Santa Maria

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão

PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DA HORTA E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS E SIMILARES DO EX-DISTRITO DA HORTA — SECTOR DE PANIFICAÇÃO

No Jornal Oficial, II Série, nº 21 (Suplemento) de 25 de Junho de 1981 foi publicado o CCT «Alteração salarial e outras» celebrado entre a Câmara do Comércio da Horta e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do mesmo ex-Distrito.

Considerando que apenas ficam abrangidos pelo citado contrato colectivo das entidades representadas pela associação patronal outorgante, bem como os trabalhadores ao serviço daquelas, representadas pela associação sindical signatária;

Considerando que se verifica a existência, na área do referido C.C.T., de trabalhadores e empresas que, muito embora inseridos no mesmo sector económico, não são filiados nas respectivas associações de classe;

Considerando a justiça de uniformizar as condições

de trabalho dos trabalhadores do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no nº 5 do artº 29º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para portaria de extensão no Jornal Oficial, II Série, nº 21 (Suplemento) de 25 de Junho de 1981, e não tendo sido deduzida oposição.

Manda o Governo Regional dos Açores ao abrigo da alínea a) do artº 1º do Decreto-Lei nº 243/78, de 19 de Agosto, em conjugação com o nº 1 do artº 29º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários Regionais do Trabalho e do Comércio e Indústria, o seguinte:

ARTIGO 1º

As disposições constantes nas alterações ao CCT

celebrado entre a Câmara do Comércio da Horta e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do ex-Distrito da Horta — sector de Panificação — publicadas no Jornal Oficial, II Série, nº 21 (Suplemento) de 25 de Junho de 1981, são tornadas extensivas, na área da aplicação dessa convenção, às entidades patronais do mesmo sector económico, não inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço da mesma profissão ou de profissões análogas às previstas no aludido CCT, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não filiados no sindicato celebrante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação

patronal outorgante.

ARTIGO 2º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 1981, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Secretarias Regionais do Trabalho e do Comércio e Indústria, 23 de Julho de 1981. — O Secretário Regional do Trabalho, *Álvaro Cordeiro Dâmaso*. — O Secretário Regional do Comércio e Indústria, *Américo Natalino de Viveiros*.

PE DO ACT CELEBRADO ENTRE A COOPERATIVA AGRÍCOLA DE LACTICÍNIOS DO FAIAL, «MARTINS E REBELO» E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDUSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS E SIMILARES DO EX-DISTRITO DA HORTA — SECTOR DE LACTICINIOS

No Jornal Oficial, II Série, nº 21 (Suplemento) de 25 de Junho de 1981, foi publicado um Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, «Martins e Rebelo» e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do ex-Distrito da Horta — alteração salarial e outras.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela alteração referida a empresa subscrita e os trabalhadores ao seu serviço inscritos no sindicato signatário;

Considerando a existência de empresas, do sector de actividade regulado, não outorgantes da convenção que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais ali previstas, bem como de trabalhadores não filiados no sindicato celebrante que se encontram ao serviço da empresa signatária da convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos profissionais do sector de Lacticínios;

Cumprido o disposto no nº 5 do artº 29º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para portaria de extensão no Jornal Oficial, II Série, nº 21 (Suplemento) de 25 de Junho de 1981, ao qual não foi deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional dos Açores, ao abrigo da alínea a) do artº 1º do Decreto-Lei nº 243/78, de 19 de Agosto, em conjugação com o nº 1 do artº 29º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários Regionais do Trabalho e do Comércio e

Indústria, o seguinte:

ARTIGO 1º

As disposições constantes da alteração acordada entre a Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial «Martins e Rebelo» e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do ex-Distrito da Horta, publicada no Jornal Oficial, II Série, nº 21 (Suplemento) de 25 de Junho de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não tendo outorgado a referida alteração, exerçam no ex-Distrito da Horta a Indústria de Lacticínios e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e respectiva alteração, bem como aos trabalhadores não inscritos no sindicato signatário, ao serviço da empresa outorgante da convenção.

ARTIGO 2º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Maio de 1981, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Secretarias Regionais do Trabalho e do Comércio e Indústria, 23 de Julho de 1981. — O Secretário Regional do Trabalho, *Álvaro Cordeiro Dâmaso*. — O Secretário Regional do Comércio e Indústria, *Américo Natalino de Viveiros*.

Convenções Colectivas de Trabalho

ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A SACOMIL, LDA. — SOCIEDADE AÇOREANA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA, LDA.; E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DO EX-DISTRITO DE PONTA DELGADA

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1ª

(Âmbito)

Este Acordo Colectivo de Trabalho, (A.C.T.) obriga,

por um lado, a Sacomil, Lda — Sociedade Açoreana de Comércio e Indústria, Lda e por outro, todos os Trabalhadores ao seu serviço, e representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2ª

Vigência e Denúncia

1º — O presente A.C.T. é válido por um período de 24 meses podendo ser denunciado por qualquer das partes com antecedência mínima de 60 dias.

2º — A tabela salarial entra em vigor a partir de 1 de Maio de 1981.

3º — A tabela salarial e as cláusulas económicas são válidas por um período de 12 meses podendo, quanto a esta, ser alterado o seu valor ou percentagem.

4º — Como norma presente e futura, a parte que denuncia o A.C.T. deverá simultaneamente, enviar proposta escrita dirigida à outra parte.

5º — A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de 30 dias a contar a partir da data da sua recepção, para responder aceitando ou contrapondo.

6º — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta, salvo se outro prazo tiver sido convenicionado e durarão o período de tempo fixado em protocolo escrito, acordado pelas partes na sua primeira reunião.

7º — O regime que obedece à denúncia global do presente A.C.T. não impede que em qualquer altura da sua vigência, as partes outorgantes acordem em questões de interpretação das disposições do presente A.C.T. e suas lacunas.

8º — Para o efeito deverão as partes outorgantes no prazo de 30 dias após a publicação do presente A.C.T. constituir uma Comissão Paritária.

CAPÍTULO II

LIBERDADE DO EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL

Cláusula 3ª

PRINCÍPIOS GERAIS

1º — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade dentro da empresa.

2º — A 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 prazos estabelecidos legalmente.

Cláusula 4ª

(COMUNICAÇÕES ÀS EMPRESAS)

A Direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal, identificação dos seus delegados e dos Trabalhadores que integram as Comissões Sindicais e de Empresa e, bem assim as respectivas alterações por meio de carta registada com aviso de recepção que deverá ser afixado cópia nos locais da empresa reservados às Comissões Sindicais.

Cláusula 5ª

(COMISSÕES SINDICAIS DE EMPRESA E DIREITO DE REUNIÃO)

1º — A Comissão Sindical de Empresa (CSE) é a

organização dos delegados Sindicais do mesmo Sindicato na Empresa.

2º — Os delegados Sindicais são os representantes do Sindicato na Empresa.

3º — 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 elaboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

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

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

6º — 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.

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

Cláusula 6ª

(CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL)

1º Na empresa ou unidade 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, a título permanente, um local situação no interior da Empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2º — Na empresa ou unidade 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 ao exercício das suas funções.

3º — Os delegados Sindicais têm direito de ler, no interior da empresa 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 prejuízo; em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 7ª

(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 melhoria da sua remuneração nem provocar despedimentos ou sanções nem por motivo para uma mudança injustificada de serviço ou horário de trabalho.

2.º — Para o exercício das suas funções, cada membro da Direcção beneficia de crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3.º — 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 duas funções, ou caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4.º — Cada delegado Sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês ou tratando-se de delegado que faça parte da Comissão Intersindical.

5.º — O crédito de horas atribuído ao número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

6.º — Os delegados, sempre que pretendem exercer o direito previsto nos números 4 e 5 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de 1 dia.

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

CAPÍTULO III

(CATEGORIAS PROFISSIONAIS E DIREITO AO TRABALHO)

Cláusula 8.º

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este A.C.T. são as que se enumeram e definem no Anexo I.

Cláusula 9.º

(PERÍODO EXPERIMENTAL)

1.º — A admissão dos trabalhadores considera-se a título experimental nos primeiros 60 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa. Findo este período o trabalhador será definitivamente incluído no quadro do pessoal da empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

2.º — Consideram-se nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulam períodos experimentais mais longos.

3.º — A admissão de qualquer trabalhador deverá ser participada ao Sindicato no prazo de 8 dias a contar da entrada do trabalhador ao serviço com as seguintes

informações:

Nome, Residência, Categoria, Retribuição, Data do Nascimento, Número da Carteira Profissional quando a tiver e data de Admissão.

CAPÍTULO IV

(DIREITOS E DEVERES DAS PARTES)

Cláusula 10.º

DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL

1.º São deveres da Empresa:

1.1 — Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste A.C.T.

1.2 — Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho tendo sob o ponto de vista físico e moral, tendo em conta a segurança e higiene no trabalho, condições de iluminação, salubridade e ventilação nos locais de trabalho, fornecendo em casos de tarefas tóxicas material de protecção, inclusivé leite.

1.3 — Tratar com urbanidade os profissionais ao seu serviço e, sempre que houver necessidade de fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade.

1.4 — Aceitar a participação dos trabalhadores na gestão da empresa nos moldes fixados pela lei.

1.5 — Não impedir que os trabalhadores exerçam os seus direitos Sindicais ou de qualquer modo relacionados com estruturas representativas dos trabalhadores.

1.6 — Enviar ao respectivo Sindicato até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado do respectivo mapa devidamente preenchido e visado pelo Delegado Sindical.

1.7 — Informar o Sindicato de todas as cessações de contratos de trabalho que ocorram.

1.8 — Segurar todos os trabalhadores contra acidentes e doenças profissionais.

1.9 — Facultar periodicamente um exame médico a todos os trabalhadores a expensas da empresa.

2.º — A não observância por parte da Entidade Patronal ao disposto no parágrafo 1.5 do número anterior dá direito por parte do trabalhador a cessação do contrato de trabalho, com invocação de justa causa, importando, portanto, para aquela o pagamento das indemnizações previstas na Lei Geral.

Cláusula 11.º

(DEVERES DOS TRABALHADORES)

1.º Cumprir as cláusulas contantes do presente A.C.T., dando cumprimento à Lei;

2.º Executar os serviços que lhes foram confiados de harmonia com as aptidões e categorias profissionais com zelo e pontualidade;

3.º Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho de acordo com a lei em vigor;

4.º Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina no trabalho;

5.º Desempenhar na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de férias, baixa por doença ou acidente e daqueles que dizem respeito a

direitos Sindicais.

6º Evitar ao máximo faltar ao serviço comunicando, sempre que a tal seja forçado, com antecedência, a falta de comparência.

7º Apresentar à entidade patronal logo que se verifique uma baixa por doença ou acidente o respectivo boletim dos Serviços Médico-Sociais da Caixa de Previdência ou companhia de Seguros.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 12ª

(REGIME DE TRABALHO — PRINCÍPIO GERAL)

1º A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

2º A entidade patronal só poderá reduzir ou suspender a laboração fora dos casos previstos na lei desde que obtido o acordo do Sindicato outorgante e autorização posterior do Governo Regional que fundamentará a sua decisão.

3º No entanto a empresa em qualquer caso é obrigada a garantir aos trabalhadores abrangidos por este A.C.T. todas as regalias que os mesmos tinham direito como se estivessem a trabalhar a tempo inteiro.

Cláusula 13ª

(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

1º A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e cinco horas, distribuídas por cinco dias da segunda à sexta-feira.

2º O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 14ª

(DESCANSO SEMANAL)

Os dias de descanso semanal são o Sábado e Domingo.

Cláusula 15ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

2º O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos de trabalho ou esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3º O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário sempre que, com fundamento em motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4º E especialmente motivo atendível para recusa de trabalho extraordinário, para além de determinada hora por parte do trabalhador, a falta de transportes públicos e alimentação, quer este seja prestado em dias normais de trabalho, de descanso ou feriados.

Cláusula 16ª

(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADO)

1º O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a uma remuneração especial, que será igual a 100% da remuneração normal.

2º O trabalho prestado no dia de descanso semanal, dá direito ao trabalhador descansar um dia num dos três dias subsequentes.

Cláusula 17ª

(REMUNERAÇÃO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

Cláusula 18ª

(RETRIBUIÇÃO MENSAL, DIÁRIA E HORÁRIA)

Para efeitos do disposto neste A.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 o valor mínimo é fixado no Anexo II.

b) REMUNERAÇÃO HORÁRIA (RH) — o valor determinado segundo a fórmula $RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$ em que o n é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19ª

FÉRIAS

1º Os trabalhadores abrangidos por este A.C.T. têm direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, 30 dias de férias.

2º O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil seguinte a que diz respeito.

3º Porém no ano de admissão, o trabalhador tem direito a gozar um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro.

4º O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5º A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, não havendo acordo, compete à entidade patronal, fixar a época de férias entre Maio a Outubro, devendo contudo dar conhecimento ao trabalhador com antecedência não inferior a trinta dias.

6º Se trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordam.

7º O trabalhador que vai prestar serviço militar obrigatório, deve gozar as férias antes de deixar a Empresa, desde que avise com o mínimo de 8 dias de antecedência do seu início.

8º Se o trabalhador não dispuser de tempo necessário para gozar as férias receberá uma remuneração correspondente ao período de férias a que tiver direito e respectivo subsídio.

9º O trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar.

Cláusula 20ª

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

1º No início das férias, o trabalhador abrangido por este A.C.T. receberá um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2º No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias com base no número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 21ª

(DIUTURNIDADES)

1º Aos trabalhadores abrangidos por este A.C.T. deverá ser pago uma diuturnidade de 220\$00 a partir da data em que completarem 10 anos de permanência na empresa, e, até ao limite de 3 diuturnidades.

2º As diuturnidades vencer-se-ão em intervalos regulares de 3 anos, só havendo direito à retribuição no fim de cada intervalo.

3º As diuturnidades fazem parte integrante da remuneração mensal.

Cláusula 22ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO)

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 35% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 23ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1º Todos os profissionais abrangidos por este A.C.T. terão direito a receber entre 1 a 20 de Dezembro de cada ano 1 mês de remuneração suplementar.

2º Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3º Quando o trabalhador se encontrar com baixa de Previdência ou acidentado no mês de Dezembro, terá direito a receber da entidade patronal o correspondente a tantos duodécimos quantos 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 meses de serviço prestado no próprio ano da cessação.

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

Cláusula 24ª

FERIADOS

São considerados feriados obrigatórios, os seguintes:

1 de Janeiro
3ª Feira de Carnaval
Feriado Municipal
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 Regional

Cláusula 25ª

FALTAS JUSTIFICADAS

1º Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela Entidade Patronal, assim como as motivadas por:

a) Impossibilitado 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.

b) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações Sindicais ou instituições de Previdência e na qualidade de Delegado Sindical ou como membro da Comissão de Trabalhadores.

c) Casamento durante onze dias úteis.

d) Durante 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge, pais padrastos, filhos, enteados, sogros, genros, noras e irmãos.

e) Dois dias consecutivos por falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, bem como cunhados, netos, bisnetos, bisavós e avós e tios.

f) Os dias de prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial e particular.

g) Doação de sangue a título gracioso durante o dia da doação.

h) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro voluntário, sem prejuízo de serviços urgentes.

i) Por parto da esposa até 3 dias consecutivos.

2º A Entidade Patronal poderá exigir do trabalhador a prova de ocorrência dos factos evocados, para justificar a falta.

3º As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, nomeadamente o subsídio de Natal.

Cláusula 26ª

FALTAS INJUSTIFICADAS

1º São consideradas faltas injustificadas as que não se encontram enumeradas na cláusula anterior ou aquelas que não sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela Entidade Patronal.

2º As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar quando reiteradas ou tiverem consequências graves para a Entidade Patronal e dão direito a esta a

descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou a diminuir um dia por falta igual a um período normal de trabalho diário, no período de férias imediato, se o trabalhador assim o preferir.

3º Da aplicação do disposto do número anterior desta cláusula, não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de 1/3 do total de que o trabalhador tem direito.

CAPÍTULO VI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 27ª

(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 promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 28ª

(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 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 do trabalho.

3º São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais, as partes declarem que o trabalhador não pode exercer 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 de mútuo acordo, reassumindo o exercício do seu cargo.

5º 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 de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 29ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

1º O contacto de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, ab-

soluta 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 30ª

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

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

2º A verificação da justa causa depende sempre do processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 46ª.

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 31ª

(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 do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima as ordens dadas por responsáveis hierárquicos superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da Empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da Empresa;
- d) Desinteresse pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja 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, 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 ou representantes.
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 32ª

(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDIMENTO NULO)

1º No caso referido no nº 3 da cláusula 30ª o traba-

lhador 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 da reintegração, pode optar pela indemnização de antiguidade calculada nos termos da cláusula, 37ª contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data de sentença.

Cláusula 33ª

(DESPEDIMENTO COLECTIVO)

1º Considera-se despedimento colectivo, a cessação de contratos de trabalho, operada simultaneamente ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja pelo menos, dois ou cinco 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 estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

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

Cláusula 34ª

(DIREITOS DOS TRABALHADORES DESPEDIDOS COLECTIVAMENTE)

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

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

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

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

5º Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, calculada nos termos da cláusula 37ª.

6º O trabalhador tem, durante, o prazo de pelo menos noventa dias a contar da data da comunicação pela empresa de 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 35ª

(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 parcial-

mente, 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 do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 36ª

(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 situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações 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 de 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 exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante de rescisão.

Cláusula 37ª

(INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA)

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 36ª 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 38ª

(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 certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, a categoria e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

CAPÍTULO VII

(CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO)

Cláusula 39ª

(TRABALHO DE MENORES-PRINCÍPIOS GERAIS)

1º A entidade patronal deve proporcionar aos meno-

res que se encontram 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 40ª

(DIREITOS ESPECIAIS DOS MENORES)

Aos menores de 16 anos é proibido:

- a) O transporte manual de materiais nos andaimes, pranchadas ou escadas de acesso;
- b) O transporte de cargas superiores a trinta quilos.

Cláusula 41ª

(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.

2º Compreender-se-ão no número anterior, além da proibição geral de todos os trabalhos violentos, as determinações constantes do Regulamento Geral de Segurança para os menores e outros diminuídos referidos na cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR

Cláusula 42ª

(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 dos trabalhadores, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 43ª

(INFRAÇÃO 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 A.C.T..

2º Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierár-

quico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 44ª

(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 A.C.T..

- a) Representação Verbal;
- b) Repreensão Registrada, 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 45ª

(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 dos cumprimentos das disposições legais, regulamentares ou convenionadas.

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 46ª

(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 elaboração 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 que dispõe para a apresentação da sua defesa, assim como a faculdade de, com 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 o

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 fundamentado 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 Sindicato respectivo.

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 47ª

(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 A.C.T. 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 abusivos 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 48ª

(CONSEQUÊNCIA DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

1º Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a) b) e d) do nº 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos constantes dos números seguintes.

2º Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 37ª sem prejuízo do direito ao trabalhador optar pela reintegração nos termos da cláusula 32ª.

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 no caso previsto na alínea c) do nº 1 na cláusula 47ª, o trabalhador terá direitos consignados nos números anteriores, com as seguintes alterações.

- a) Os mínimos fixados no nº 3 são elevados ao dobro.
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca

será inferior à retribuição correspondente a um ano.

CAPÍTULO IX

PREVIDÊNCIA, SERVIÇOS SOCIAIS E OUTRAS REGALIAS SOCIAIS)

Cláusula 49ª

1º Quando o trabalhador se veja impedido de prestar trabalho por motivo de doença ou acidente, a empresa obriga-se apenas ao pagamento de um complemento correspondente à diferença entre o salário e os montantes recebidos da Previdência ou Seguro.

2º A prova de impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa ou atestado médico.

3º No caso do trabalhador não ter ainda direito, através da Caixa de Previdência ou Seguro, a Assistência médica e medicamentosa esta será paga na íntegra pela Entidade Patronal quando se prova que houve culpa ou negligência da Empresa na inscrição do trabalhador.

4º Em caso de incapacidade parcial, a empresa procurará recolocar o trabalhador recuperado de acordo com a capacidade por este demonstrada e a existência do posto de trabalho compatível.

Cláusula 50ª

(PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO EM CASO DE MORTE)

1º Em caso de morte de qualquer trabalhador, serão pagas às pessoas que estiverem a seu cargo, mediante a apresentação da respectiva certidão de óbito, as remunerações correspondentes ao mês do seu falecimento e o imediato.

2º As importâncias correspondentes ao período de férias já vencido, respectivo subsídio e a parte proporcional do subsídio de natal devida ao trabalhador falecido serão pagas nos mesmos termos estabelecidos no nº 1 desta cláusula.

Cláusula 51ª

(REFEITÓRIOS)

A empresa terá de pôr à disposição dos trabalhadores, um lugar confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras para todos os trabalhadores, onde estes possam tomar as suas refeições.

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES GERAIS)

Cláusula 52ª

1º Os casos omissos do presente A.C.T. serão resolvidos pelas Leis vigentes.

2º Da aplicação do presente A.C.T. não pode resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixar de categoria ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existente à data da sua aprovação.

CAPÍTULO XI

Cláusula 53ª

(COMISSÕES PARITÁRIAS)

1º Para os efeitos consignados na cláusula 2ª é

constituída uma Comissão Paritária, formada por 3 elementos representando os trabalhadores e igual número representando a Entidade Patronal.

2º Compete, nomeadamente, à Comissão Paritária;

2.1 Interpretar e integrar o disposto no presente A.C.T.;

2.2. Pronunciar-se sobre a reclassificação dos trabalhadores de harmonia com o disposto neste A.C.T.;

2.3. Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3º No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste A.C.T. cada uma das partes comunicará por escrito, à outra os seus representantes.

4º Iguualmente, no mesmo prazo previsto no número anterior cada parte indicará um nome de indivíduo de reconhecida capacidade técnica, estranho à empresa e ao Sindicato, para Presidente da Comissão. Caso não se verifique unanimidade será o Presidente livremente indicado pela Secretaria da Direcção Regional do Trabalho. Esta reunirá dentro de dez dias seguintes a fim de escolher, entre os representantes um nome.

5º O Presidente dirigirá os trabalhos da Comissão e terá voto de desempate quando necessário.

6º A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

7º As deliberações tomadas pela maioria absoluta consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do acordo e serão depositadas e publicadas no Jornal Oficial da Região.

8º A Comissão Paritária funcionará a pedido de 3 dos seus elementos mediante convocatória por eles assinada em conjunto com antecedência mínima de 8 dias.

9º Só é permitida a representação de qualquer elemento da Comissão por indivíduo por si indicado, em caso de doença ou impedimento legal.

10º Qualquer das partes poderá solicitar o apoio técnico do Secretário Regional do Trabalho.

11º Por cada representante efectivo das partes outorgantes serão sempre designados dois substitutos.

Cláusula 54ª

(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 Acordo passam a fazer parte integrante do mesmo.

Ponta Delgada, 29 de Maio de 1981

Pelo Sindicato das Indústrias Transformadoras
de Ponta Delgada

Eduardo Raposo Pimentel

Artur de Medeiros Verdinho

Pela Sacomil, Lda Sociedade Açoreana de Comércio
e Indústria, Lda

Engº Francisco da Silva Fidalgo

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

ENCARREGADO — É o trabalhador que organiza,

dirige e coordena diversos trabalhos de preparação do barro, olaria, fabrico de telha, pintura e acabamentos dos produtos cerâmicos ou outros, tendo em atenção especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens ao modo de execução desses trabalhos, podendo executar alguns deles.

OLEIRO RODISTA — É o trabalhador que confecciona artigos de cerâmica, tais como vasos, jarras e outros, puxando e moldando à mão a massa de barro que gira num torno de oleiro.

FORNEIRO — É o trabalhador que regula, abastece e assegura o funcionamento de um forno, destinado a cozer artigos de cerâmica e a fixar a decoração nesses artigos, retira as peças cozidas ou dá indicações nesse sentido.

REBARBADOR DE CERÂMICA — É o trabalhador que remove manualmente, utilizando faca, lixa ou outro utensílio apropriado, determinadas arestas em artigos de Cerâmica, tais como louça decorativa ou doméstica, a fim de lhes regularizar as superfícies.

DECORADOR — ARTEFACTOS DE CERÂMICA — É o trabalhador que decora artigos de cerâmica com motivos ornamentais, utilizando pincel ou outras ferramentas adequadas. Retira pequenas imperfeições dos motivos desenhados.

MODELADOR — É o trabalhador que confecciona manualmente e com ferramentas adequadas, modelos de barro ou gesso, destinados ao fabrico de formas a serem utilizados na reprodução desses artigos modelados.

VIBRADOR POR IMERSÃO — É o trabalhador que procede ao tratamento das superfícies de determinadas peças de cerâmica, submergindo-as num banho de tinta ou líquidos específicos com vista à sua protecção e decoração.

OPERADOR DE MÁQUINA DO FABRICO DE TELHA — É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento de uma máquina destinada ao fabrico de telha de natureza diversa.

PRÉ-OFICIAL — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de oficial, a qual será no período de 3 anos.

APRENDIZ — É o trabalhador menor que, sob a orientação permanente dos oficiais a coadjuva nos seus trabalhos.

SERVENTES — É o trabalhador não diferenciado que executa serviços gerais, para auxiliar os diversos profissionais, descarrgando, transportando ou colocando em posição de trabalho os materiais, peças ou objectos convenientes descarrega matérias-primas, e coloca-as junto de cada posto de trabalho, de acordo com as instruções pre-estabelecidas.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Encarregado	18 500\$00
Oleiro Rodista 1ª	13 750\$00
Oleiro Rodista 2ª	12 250\$00
Pre-Oficial Oleiro	10 500\$00
Decorador Artefactos de Cerâmica 1ª	11 250\$00
Decorador Artefactos de Cerâmica 2ª	10 500\$00
Pre-Oficial Decorador	10 000\$00
Forneiro	10 750\$00
Rebarbador de Cerâmica	10 000\$00
Modelador	10 000\$00

Vibrador por Imersão	10 000\$00
Operador de Máquina do Fabrico de Telha	10 500\$00
Servente	10 000\$00
Aprendiz do 1º Ano	6 000\$00
Aprendiz do 2º Ano	6 750\$00
Aprendiz do 3º Ano	7 500\$00

ANEXO III

ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO — DECRETO-LEI Nº 121/78, DE 2 DE JULHO

3. QUADROS MÉDIOS

Encarregado

5. PROFISSIONAIS QUALIFICADOS PRODUÇÃO

5.3 Oleiro

Fornheiro

Decorador

Rebarbador

Modelador

Vibrador

6. PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS

6.2 PRODUÇÃO

Operador de Máquina Fabrico de Telha

7. PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS

7.2 PRODUÇÃO

Servente

A. 4 APRENDIZ DA PRODUÇÃO

Aprendiz

Depositado em 17-7-81, a folhas 13, do livro nº 1, com o nº 100, nos termos do artº 24, nº 1, do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Organizações do Trabalho

Sindicatos — Estatutos

ALTERAÇÕES FEITAS AOS ESTATUTOS DO SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DOS TRANSPORTES, TURISMO E OUTROS SERVIÇOS DE S. MIGUEL E SANTA MARIA

CAPÍTULO II

Dos Associados

Artº 17º — Os pedidos de adesão serão examinados e aprovados pelo Presidente da Direcção, mediante parecer do delegado da empresa, mediante parecer do delegado da empresa, grupo ou zona onde o requerente exerça a sua actividade.

Único — Ao novo associado e distribuído pelo preço do custo um exemplar dos Estatutos gratuitamente, o cartão de identificação no qual consta as seguintes cores: 1º Transportes — vermelho; — 2º Oficinas de Reparação e Pintura de Automoveis, Estações de Serviço e Postos de Abastecimento de Combustível de automoveis — Cinza; e 3º Sector Indústria Hoteleira e Similares — Verde.

Artº 18º 2 — Pagar a quota mensalmente na proporção de 0,5% sobre o total das retribuições líquidas auferidas mensalmente, com arredondamento por excesso, para o escudo.

a) — Não estão sujeitas a quotização sindical, as retribuições relativas ao subsídio de férias e 13º mês.

b) — A quota devida pelos socios deverá ser entregue directamente por estes, ou pela respectiva entidade patronal até ao dia 10 do mês seguinte, a que se reporta.

A quota devida pelos socios deverá ser entregue directamente até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportar ou pela respectiva entidade patronal do mesmo prazo.

3 — Contribuir para os fundos criados em defesa dos

seus interesses sócio-económicos.

4 — Participar na vida sindical por todos os meios e em todas as circunstâncias.

5 — Acatar as resoluções legal e democraticamente aprovadas em todas as reuniões representativas, cumprindo-as na parte que lhes diga respeito.

6 — Cumprir e fazer cumprir os Estatutos e demais disposições sindicais.

7 — Exercer qualquer cargo para que seja eleito ou designado, a menos que a Assembleia Geral venha a autorizar a sua renúncia ao mandato.

8 — Estar disponível para o trabalho pela forma que for regulamentada, sempre que não esteja sujeito a quadros de empresa ou a regulamentos de quadros fixos.

9 — Participar por escrito, ao Sindicato a mudança de residência, estado, transferência de serviço, alterações de condições do Contrato Individual, e extravio do cartão de identificação, no prazo de quinze dias.

São dispensados do pagamento de quotas os socios:

I — Prestando serviço Militar obrigatório;

II — Em regime de doença confirmada pela Caixa de Previdência ou acidente de trabalho;

III — Os reformados;

IV — Os suspensos e os irradiados, nos casos e condições previstos nestes Estatutos;

V — Em serviço exclusivo do Sindicato, ou por ele designados.

Artº 19º — 5, 6 e 7 desistem.

Artº 20º — Serão suspensos os socios que se atrazarem no pagamento das suas quotas até 3 meses depois de lhes ser concedido um prazo de 10 dias para satisfazerem as quotizações em arrazo. Serão irradiados os socios que

apesar do prazo concedido para o efeito deixarem de pagar as quotas.

- 1 — Os membros irradiados por este motivo, serão readmitidos sem necessidade de novo pedido de adesão, desde que procedam ao imeditato pagamento das quotas em atraso, acrescida de uma multa igual ao dobro das quotas em dívida.
- 2 — Desiste.

B) DA CONVOCAÇÃO DA ASSEMBLEIA GERAL

Artº 27º — A assembleia geral pode ser convocada para reuniões ordinárias, extraordinárias ou de emergência.

- § 1º — Serão consideradas reuniões ordinárias todas aquelas que tenham data fixada nestes Estatutos, incluindo a Assembleia Eleitoral.
- § 2º — 1. A Assembleia Geral reunirá em sessão extraordinária
 - a) — Sempre que o Presidente da Mesa da Assembleia Geral entender necessário;
 - b) — A solicitação da Direcção;
 - c) — A requerimento de, pelo menos, um decimo dos associados não se exigindo em caso algum, um número de assinaturas superior a duzentas.
2. — Os pedidos de convocação da Assembleia Geral devem ser dirigidos a fundamentos por escrito ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, deles constando necessariamente uma proposta da ordem de trabalhos.
3. — Nos casos previstos, no nº 1 alíneas b) e c) o Presidente deverá convocar a Assembleia Geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento.
- § 3º — A Assembleia Geral reunirá em sessão extraordinária de emergência sempre que qualquer órgão associativo entenda que os assuntos a tratar, dada a sua gravidade e urgência, não se compadeçam com os prazos normais estabelecidos para a convocação das assembleias gerais extraordinárias.

Artº 28º — As reuniões da Assembleia Geral têm início à hora marcada na convocatória com a presença de qualquer numero de sócios, podendo, porem, a Mesa, caso entenda não haver numero suficiente adiá-la por uma hora, iniciando-se imediatamente a seguir os trabalhos com os sócios que estiverem presentes.

Artº 29º — 1. As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artº 27º não se realizarão sem a presença de, pelo menos 2/3 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pelas ordens porque constem os nomes dos requerentes.

2. — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova Assembleia antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

II — DA ASSEMBLEIA ELEITORAL

A) GENERALIDADES

Artº 41º — (Candidatura) Só poderão candidatar-se aos cargos associativos aqueles que sejam sócios há mais de um ano cidadão português, maiores de 25 anos, exerçam a profissão por forma efectiva e tenham satisfeito as suas quotas regularmente até ao mês anterior ao da apresentação da candidatura.

Artº 137º — A compra ou venda de bens imóveis só é possível depois de aprovada com os 3 órgãos associativos expressamente convocados para o efeito, sendo a Direcção a responsável.

Registado em 17-7-81, na Secretaria Regional do Trabalho com o nº 12 do livro nº 1, a folhas 2, nos termos do artº 10º do Decreto-Lei nº 215-B/75, de 30 de Abril e alínea d) do artº 1º do Decreto-Lei nº 243/78, de 19 de Agosto.

PREÇO DESTE NÚMERO — 35\$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e à 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)	1.500000
I ou II Séries (em separado)	800000
II Série (supl. com CCT)	400000
III Série	400000
Preço avulso por página	2050

«O preço dos anúncios é de 20\$ a linha, acrescido do respectivo imposto de Selo, dependendo o seu pagamento da publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores».