

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

II SÉRIE — NÚMERO 19



JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 42\$00

Quinta-Feira, 7 de Junho de 1979

SUPLEMENTO

SUMÁRIO

ÍNDICE

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Portarias de Extensão:

- Aviso para PE das alterações ao CCI entre a Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do Ex-Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Industrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria — Panificação, Confeitaria, Pastelaria e Doçaria.

Convenções Colectivas de Trabalho

- Revisão da Tabela Salarial e algumas clausulas económicas do CCI publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 20 de 29/5/78 para as Industrias de Panificação, Confeitaria e Doçaria das ilhas de São Miguel e Sta. Maria.
- ACT entre a Prolecto-Lactinios de São Miguel, SARE e os Sindicatos Representativos dos seus trabalhadores.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do ex-Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S.Miguel e ST.ª Maria Panificação, Confeitaria, Pastelaria e Doçaria.

Encontra-se 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 eventual extensão das alterações (tabelas salariais e algumas cláusulas com expressão pecuniária) ao CCT entre as associações mencionadas em epígrafe, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no contrato, bem

como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 5 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Revisão da tabela salarial e algumas cláusulas económicas do C.C.T. publicado no Boletim do Trabalho e Emprego N.º 20 de 29/5/78 para as Indústrias de Panificação, Confeitaria, Pastelaria e Doçaria.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA)

1. — As presentes alterações obrigam por um lado as empresas representadas pela Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do ex-Distrito de Ponta Delgada que se dedicam a actividade de Panificação, Confeitaria, Pastelaria e Doçaria e por outro os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S.Miguel e Santa Maria.

Cláusula 2.ª

As presentes alterações são válidas pelo prazo de 12 meses e entram em vigor no dia 30 de Maio de 1979.

Cláusula 12.ª

(ALIMENTAÇÃO)

1. — Todos os trabalhadores abrangidos por este C.C.T. terão direito a um subsídio de alimentação diária no valor de 30\$00.

Cláusula 15.ª

(DIUTURNIDADES)

1. — Todos os trabalhadores abrangidos por este C.C.T. terão direito a uma diuturnidade de 300\$00 de

cinco em cinco anos a partir de Janeiro de 1980, até ao limite de 15 anos, contando-se para o efeito a data da sua admissão.

Ponta Delgada, 16 de Maio de 1979

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S.Miguel e Santa Maria.

Artur Manuel Brasil Gouveia

Eduardo Lopes Lavares

Pela Câmara de Ponta Delgada

Henrique João Marques dos Santos

Alvaro Pereira Branco Moreira

Luis de Sousa Raposo

TABELA SALARIAL PARA A INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO

— Encarregado de Fabrico	8.132\$00
— Forno	7.832\$00
— Amassador	7.832\$00
— Ajudante de Padaria	7.332\$00
— Caixeiro de Padaria	7.332\$00
— Caixeiro de Deposito	6.832\$00
— Distribuidor	6.832\$00
— Servente	6.832\$00
— Aprendiz 1.º Ano	4.332\$00
— Aprendiz 2.º Ano	4.632\$00

NOTA: Não é permitida a existência de Serventes com menos de 18 anos.

**Tabela Salarial para as Industrias de Pastelarias
Confeitarias e Doçaria**

— Encarregado de Fabrico	8.132\$00
— Lorrador	7.832\$00
— Fornoiro	7.832\$00
— 1.º Pasteleiro	7.932\$00
— 2.º Pasteleiro	7.832\$00
— Ajudante Pasteleiro 1.º Ano	6.532\$00
— Ajudante Pasteleiro 2.º Ano	6.832\$00
— Operador Enchimento e Embalagem	6.832\$00
— Aprendiz 1.º Ano	4.332\$00
— Aprendiz 2.º Ano	4.632\$00

Ponta Delgada, 16 de Maio de 1979
Pelo Sindicato dos Profissionais das Industrias de Alimenta-
ção e Bebidas das Ilhas de S. Miguel e Santa
Maria

Artur Manuel Brasil Gouveia

Eduardo Lopes Tavares

Pela Camara do Comercio de Ponta Delgada

Henrique João Marques dos Santos

Alvaro Pereira Branco Moreira

Luis de Sousa Raposo

Depositado em 5 de Junho de 1979, Folhas 5 do Livro
N.º 1, com o numero 30, nos termos do Art.º 19.º do
Decreto-Lei n.º 164-A/76.º

**ACT entre a Prolecto-Lactícínios de São Miguel, SARL
e os Sindicatos Representativos dos seus trabalhadores.**

**CAPÍTULO I
ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA**

Clausula 1.ª

(ÁREA E ÂMBITO)

O presente A.C.T. aplica-se por um lado à Prolecto-Lactícínios de São Miguel, S.A.R.L., e por outro ao Sindicato dos Profissionais das Industrias de Alimentação e Bebidas da Ilha de S. Miguel e ao Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes.

Clausula 2.ª

(VIGÊNCIA, DENÚNCIA E REVISÃO)

1. Esta Convenção entra em vigor 5 dias após a publicação no Boletim da Secretaria Regional do Trabalho e será válida pelo periodo de 18 meses exceptuando-se a parte fixa das remunerações mínimas e outras prestações pecuniárias, as quais terão a vigência de 12 meses.

2. — Por denúncia entende-se o periodo de revisão que deve ser apresentado à parte contrária, com uma antecedência de 60 dias em relação ao termo de vigência.

3. — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado da proposta, devendo a outra parte responder nos 30 dias improrrogáveis e imediatos contados a partir da data da recepção.

4. — Havendo contraproposta as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma, durarão o periodo de tempo fixado em protocolo, acordado pelas partes na sua primeira reunião, ou durarão um periodo máximo de 30 dias sendo este periodo prorrogável por acordo das partes.

5. — O regime a que obedece a denúncia global do presente A.C.T. não impede que, em qualquer altura da sua vigência, as partes outorgantes acordem sobre questões de interpretação das disposições da presente convenção.

**CAPÍTULO II
EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL**

Clausula 3.ª

1. — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2. — É direito dos trabalhadores inscreverem-se no Sindicato que, na área da sua actividade, representa a sua profissão.

3. — Os trabalhadores e o seu Sindicato têm direito de poderem desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de Delegados Sindicais e Comissões Sindicais, nos termos da lei.

4. — Às entidades patronais é vedado recusar-se a dispensar os profissionais ao seu serviço, sempre que o Sindicato os solicite, nos termos da lei.

Clausula 4.ª

(DIREITO DE REUNIÃO)

1. — Os trabalhadores têm direito a reunir-se no local de trabalho durante o horário normal de trabalho, até um periodo máximo de 15 horas por ano que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo prestado.

2. — As reuniões referidas podem ser convocadas por 1/3 dos trabalhadores respectivos, pelos Delegados Sindicais, Comissões Sindicais ou Intersindicais, de empresa.

3. — O tempo dispendido em reuniões com as entidades patronais ou seus representantes não pode ser descontado a qualquer titulo, nem mesmo quanto ao crédito de horas que compete aos trabalhadores com funções sindicais.

4. — Os delegados e dirigentes sindicais, podem alterar as datas das reuniões requeridas pelas entidades patronais, nomeadamente quando necessitem de ouvir os trabalhadores.

5. — Os dirigentes sindicais e/ou seus representantes,

devidamente credenciados poderão participar nas reuniões convocadas pelos delegados sindicais.

Cláusula 5.ª

(INSTALAÇÕES)

1. — As entidades patronais são obrigadas a por à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado situado no interior das empresas, ou nas suas proximidades.

2. — Exceptuam-se do disposto no número anterior as empresas com menos de 150 trabalhadores que não tenham possibilidades de por à disposição dos delegados sindicais, a título permanente locais apropriados obrigando-se no entanto a ceder um local para o efeito sempre que lhe seja solicitado.

Cláusula 6.ª

1. — Devem considerar-se como:

1.º — Dirigentes Sindicais — Os elementos dos corpos gerentes dos Sindicatos e ainda os das Uniãos, Federações e Confederações.

2.º — SECÇÃO SINDICAL DE EMPRESA — Conjunto de trabalhadores de uma empresa ou unidade de produção, filiados no mesmo Sindicato.

3.º — COMISSÃO SINDICAL DE EMPRESA — Organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na empresa ou unidade de produção.

4.º — COMISSÃO INTERSINDICAL DE EMPRESA — É a organização dos delegados das Comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2. — As Direcções Sindicais comunicarão às entidades patronais a identificação dos delegados sindicais, por carta de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais. Igual procedimento se adoptará no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.ª

(DIREITOS DOS DIRIGENTES, DELEGADOS SINDICAIS E OUTROS LEGÍTIMOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES)

1. — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior das fábricas textos, convocatórias, comunicações, informações relativas à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pelas entidades patronais de acordo com os delegados sindicais ou comissões sindicais da empresa.

2. — Aqueles que sejam membros dos corpos gerentes sindicais, delegados sindicais, não podem ser transferidos ou mudados de serviço, sem o seu acordo e prévio conhecimento da Direcção do respectivo Sindicato.

Cláusula 8.ª

(COMPETÊNCIA DOS DELEGADOS SINDICAIS, COMISSÕES SINDICAIS E COMISSÕES INTERSINDICAIS DE EMPRESA)

1. — Têm competência para interferir, propor e serem ouvidos, em tudo quanto diga respeito ao interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

1.1. — Circular livremente pelas instalações;

1.2. — Esclarecer e investigar toda a matéria sobre as condições de trabalho, ou quaisquer outras que digam respeito aos trabalhadores;

1.3. — Fiscalizar, acompanhar, solicitar diligências de qualquer espécie sobre as diversas fases dos processos disciplinares e emitir pareceres finais sobre os mesmos, quando chegados ao seu termo;

1.4. — Fiscalizar o funcionamento de todas as estruturas de carácter social existentes na empresa;

1.5. — Visar os mapas de folhas de férias e salários, mapas de quotizações sindicais, contribuições para a Previdência, participações na baixa médica ou sobre as diferentes pensões, seguros, recompensas, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;

1.6. — Emitir parecer sobre quaisquer alterações de horários de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvido previamente os trabalhadores interessados, tendo em atenção o melhor funcionamento da empresa;

1.7. — Emitir parecer sobre mudanças do local de trabalho ou turnos, ouvindo os trabalhadores, e tendo em atenção o melhor funcionamento económico da empresa;

1.8. — Sempre que o julguem conveniente podem solicitar fora da empresa o parecer de Técnicos ou acesores, com prévia concordância dos Sindicatos, para o concreto exercício dos poderes que lhes são conferidos ao abrigo da lei e deste C.C.T.

2. — É interdito às entidades patronais limitar por qualquer forma o pleno exercício da competência estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 9.ª

(CRÉDITO DE HORAS PARA EXERCÍCIO DE FUNÇÕES)

1. — Para exercício das suas funções cada membro da Direcção das Associações Sindicais, beneficiem de um crédito de 4 dias por mês, mantendo nessa medida o direito a remuneração.

2. — Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês, mantendo-se nessa medida o direito à retribuição.

3. — Os membros das comissões negociadoras de convenções colectivas de trabalho que abrangem as empresas onde eles trabalhem terão direito ao crédito de horas estritamente necessárias às sessões de negociação.

4. — Para o efeito deverão os referidos membros, avisar por escrito, as entidades patronais com prazo razoável.

5. — As faltas em referência nunca determinarão qualquer perda de vencimento ou de regalias sociais nem serão descontadas nas férias ou antiguidade.

Cláusula 10.ª

(CONSTITUIÇÃO NUMÉRICA DA COMISSÃO SINDICAL E/OU COMISSÃO INTERSINDICAL DA EMPRESA)

1. — Nas empresas existirão delegados sindicais representando as Associações Sindicais que outorgam este Contrato de Trabalho.

2. — Os delegados sindicais serão eleitos e destituídos nos termos dos Estatutos dos respectivos Sindicatos em escrutínio directo e secreto.

3. — Dentro do previsto no número anterior o máximo de delegados sindicais a quem é atribuído este direito, é determinado pela seguinte forma:

3.1. — Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados o respectivo Sindicato tem direito a um delegado;

3.2. — De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 delegados;

3.3. — De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 delegados;

3.4. — Mais de 200 trabalhadores sindicalizados — 6 delegados.

Cláusula 11.ª

A Administração das empresas é obrigada a:

1. — Por à disposição nos termos anteriormente referidos, o local adequado para as reuniões.

2. — Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior das fábricas em quadro próprio os textos e comunicações do interesse dos trabalhadores.

3. — Reconhecer aos delegados sindicais dos Sindicatos outorgantes o direito de fiscalizarem dentro das empresas a execução do presente A.C.T.

Cláusula 12.ª

Os problemas tratados entre delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical de empresa e as entidades patronais deverão ser sempre reduzidos a escrito, definindo as respectivas posições.

CAPÍTULO III

ADMISSÃO — CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 13.ª

(PRINCÍPIOS GERAIS DAS CONDIÇÕES DE ADMISSÃO)

1. — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas por cada profissão constantes do Anexo III.

2. — Para preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a Administração das empresas só recorrerá à admissão de elementos estranhos à empresa quando reconhecer que entre os trabalhadores ao serviço desta não exista quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento do lugar.

3. — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por exame médico, feito a expensas das empresas, destinado a comprovar se o mesmo possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada.

4. — Se o trabalhador for reprovado no exame médico, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão através de informação escrita sobre as insuficiências ou anomalias detectadas.

5. — Só podem ser admitidos na profissão os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas no presente Acordo Colectivo de Trabalho.

6. — O trabalhador tem acesso aos relatórios e resultados relativos aos exames técnicos que fez para o preenchimento de lugares.

7. — Compete igualmente às entidades patronais, num prazo também de 30 dias a contar da data da admissão, proceder à inscrição do trabalhador na previdência social.

8. — Na altura da admissão devem ser fornecidos ao trabalhador os seguintes documentos:

8.1. — Regulamento Geral Interno, ou equivalente, em vigor nas empresas;

8.2. — Outros regulamentos específicos das empresas, tais como regulamentos de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

9. — Todos os trabalhadores admitidos estarão sujeitos a um período experimental que adiante se definirá.

Cláusula 14.ª

(READMISSÃO)

1. — Na readmissão de antigos trabalhadores observar-se-a o seguinte:

1.1. — Que o trabalhador readmitido regresse a categoria que possuía ou equivalente a data em que o contrato tenha verificado num espaço de tempo inferior a 6 meses;

1.3. — Que lhe seja contado, para efeitos de reforma, o tempo de serviço anteriormente prestado.

2. — O trabalhador que, para efeitos de reforma, o tempo de serviço anteriormente prestado.

2. — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Caixa de Previdência, seja reformado por invalidez e a quem, eventualmente, por anulada a pensão de reforma, em resultado de parecer de junta médica de revisão e nos termos daquele diploma, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço.

3. — A readmissão para a mesma categoria, nível ou para funções em que, independentemente da classificação profissional, já tenha dado provas de competência, não está sujeito a período experimental, salvo casos em que a tecnologia empresarial no sector se mostre substancialmente alterada.

4. — Exceptuam-se do contemplado no n.º 2 desta cláusula os trabalhadores que conta e sob direcção e fiscalização de outrem.

Cláusula 15.ª

(PERÍODO EXPERIMENTAL)

1. — Salvo os casos expressamente previstos neste Acordo Colectivo de Trabalho a admissão de trabalhadores será sempre feita a título experimental durante 6 meses.

2. — Durante o período experimental qualquer das partes poderá por termo ao contrato individual de trabalho, sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3. — O prazo definido nos números anteriores não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do

trabalhador após um período experimental maior, que não poderá no entanto exceder 6 meses.

4. — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental findo o qual a admissão se torna definitiva.

5. — Entende-se que as entidades patronais poderão renunciar ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 16.ª

(ADMISSÃO PARA SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA)

1. — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído, e desde que, esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.

2. — O trabalhador substituído não poderá ter categoria profissional ou auferir retribuição inferior à da categoria do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com os termos da presente cláusula.

3. — Durante o período de substituição, se se verificarem vagas de pessoal que não constituam promoção para preenchimento do lugar efectivo nos quadros das empresas, estas darão prioridade aos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição, desde que preencham as condições necessárias que os mesmos exigem.

Cláusula 17.ª

(CONTRATOS DE TRABALHO A PRAZO)

1. — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

2. — Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a seis meses, quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

3. — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores até oito dias antes do prazo expirar, por forma estricte, a vontade de o não renovar.

4. — A caducidade do contrato, nos termos do número anterior, não confere direito a qualquer indemnização.

5. — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6. — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

7. — Para além das situações de justa causa e despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio,

confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

8. — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

9. — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do número 7, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

10. — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato e salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

11. — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remunerações do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

12. — Nos casos previstos nos números 3 e 4 deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação de trabalho se destina.

13. — O regime previsto na presente cláusula aplica-se às situações de trabalho eventual e sazonal.

14. — O mesmo regime será aplicado aos contratos a prazo actualmente em vigor, ainda que não reduzidos a forma escrita, contando-se antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

15. — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

16. — Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere o n.º 2, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 18.ª

(DEFINIÇÃO FUNCIONAL DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS)

As profissões e categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as que se enumeram e definem no Anexo II.

Cláusula 19.ª

(A ATRIBUIÇÃO DE CLASSIFICAÇÕES PROFISSIONAIS)

1. — A atribuição de categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2. — A atribuição referida no número anterior será efectuada pela Administração das empresas que a comunicará por escrito ao trabalhador interessado, e ao respectivo Sindicato, no prazo máximo de 30 dias.

3. — É vedado à Administração das empresas atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificação em termos estranhos aos previstos na presente cláusula.

Cláusula 20.ª**(DOTAÇÕES MÍNIMAS)**

As dotações mínimas de cada categoria profissional serão as constantes no Anexo III.

Cláusula 21.ª**(EXERCÍCIO DE FUNÇÕES INERENTES A DIVERSAS CATEGORIAS)**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas por essas categorias profissionais.

Cláusula 22.ª**(FUNÇÕES ESTRANHAS À CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL)**

1. — O trabalhador salvo casos fortuitos ou de força maior não é obrigado a desempenhar funções estranhas à sua classificação profissional sendo considerada abusiva e ilegal qualquer sanção disciplinar de que venha a ser alvo de recusa ilegítima de tal desempenho.

2. — Os casos fortuitos e de força maior, em caso de dúvida, serão decididos sem recurso, no prazo de 48 horas pela Comissão Arbitral a que se refere a cláusula 107.ª.

Cláusula 23.ª**(FORMAÇÃO E ACESSO PROFISSIONAL)**

1. — A formação profissional é da competência e responsabilidade das empresas.

2. — Destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhos de uma instalação ou serviço.

3. — A formação ou acesso profissional implica a criação de oportunidade e condições de aprendizagem, para as profissões que o permitem, e a informação e preparação continuamente actualizada do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

4. — As empresas instruirão e esclarecerão todos os trabalhadores directamente interessados, de forma indiscriminada, promovendo cursos de aperfeiçoamento profissional, dentro das horas de serviço, durante os quais serão ministrados ensinamentos teóricos e práticos, condicionados à capacidade intelectual de cada um.

5. — O tempo dispendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos nos números anteriores será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 24.ª**(PRINCIPIO GERAL DO REGULAMENTO DE PROMOÇÃO)**

1. — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a um nível, categoria ou classificação

superior, dentro da mesma profissão, ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2. — Os trabalhadores efectivos das empresas têm preferência, sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares que possam ter acesso.

3. — Para efeito nos números anteriores e sem prejuízo das promoções automáticas será aberto concurso interno entre os trabalhadores do sector.

4. — Caso não haja trabalhadores do sector interessados, o concurso será aberto a todos os restantes sectores.

5. — Dentro deste principio, e somente para os cargos que exigem especialização, é fixado num período, máximo de adaptação e aprendizagem de 6 meses.

6. — A definição da situação de um trabalhador como sujeito ao período de adaptação e aprendizagem só é válida quando aprovada pela Administração.

7. — Se no decorrer de 6 meses de aprendizagem algum candidato for considerado pela Administração como inapto para ocupar o lugar assistirá ao trabalhador visado o direito de recorrer à Comissão Arbitral referida na cláusula 107.ª deste contrato.

8. — Poderá também processar-se o regresso do trabalhador ao posto inicial a pedido justificado do próprio interessado.

9. — Findo o período de aprendizagem o trabalhador passa a auferir o vencimento do respectivo posto de trabalho.

10 — Na designação de novos candidatos aos postos que porventura vagarem no decurso do período de aprendizagem observar-se-ão os mesmos critérios de preferência anteriormente designados.

Cláusula 25.ª**(PROMOÇÕES AUTOMÁTICAS)**

As promoções obrigatórias para cada categoria profissional serão as constantes do Anexo III deste Acordo.

Cláusula 26**(PROIBIÇÃO DE ACUMULAÇÃO DE CARGOS)**

1. — Aos trabalhadores das empresas não é permitida a acumulação de cargos, quer a título particular gratuito quer oneroso, salvo o disposto nos números seguintes desta cláusula.

2. — O trabalhador chamado temporariamente ao exercício de funções no Estado, institutos públicos, corpos administrativos ou demais sistemas autárquicos, bem como organismos sindicais, fica interrompido nas suas funções junto da Administração, não sendo prejudicado nos seus direitos e regalias profissionais adquiridas.

3. — Quando, nos termos do número antecedente, o trabalhador possa continuar ao serviço da empresa em regime de tempo parcial e a esta convenha, competirá retribuí-lo na proporção do horário praticado, logo que tal situação não acarrete prejuízo para os colegas.

4. — Não é permitido aos trabalhadores das empresas prestarem colaboração técnica específica das empresas a estranhos sem autorização da Administração das empresas.

Cláusula 27.ª

(ANTIGUIDADE E CERTIFICADOS)

1. — O tempo de prática profissional dentro das empresas, conta sempre para efeitos de antiguidade e qualificação profissional, desde que seja certificado nos termos do número 2 desta cláusula.

2. — Em qualquer altura, mesmo quando tenha cessado o contrato individual de trabalho, seja qual for o motivo desta cessação, as empresas quando lhes seja solicitado passarão um certificado de aproveitamento referente ao tempo de formação profissional que o trabalhador já possuía com indicação da profissão em que se verificou, do local onde foi ministrado, a formação profissional, bem como das entidades por ela responsáveis.

Cláusula 28.ª

(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)

1. — As empresas obrigam-se a elaborar e remeter aos Sindicatos independentemente das restantes entidades a que se refere a lei, relações nominais dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço abrangidos pelos respectivos Sindicatos e dentro das suas classes e profissões, e da qual constem, individualmente, os seguintes elementos: nome, número da previdência, número de sócio do Sindicato, data do nascimento, admissão, profissão, classe, data da última promoção e retribuição (remuneração e retribuições acessórias).

2. — As relações a enviar aos Sindicatos referidos nos números 1 e 3 deverão ser assinadas nos termos da lei.

3. — Da referida relação, bem como das relações mensais, deverão constar, com indicação da sua situação, os trabalhadores com contrato suspenso nos termos da lei, os admitidos temporariamente, os eventuais e os na situação de doentes e sinistrados.

4. — As empresas inscreverão ainda nos mapas do pessoal, utilizados mensalmente para o pagamento de quotizações ao Sindicato, além dos trabalhadores em serviço militar, os da situação de doentes ou sinistrados, em situação de licenças de qualquer tipo e suspensos disciplinarmente.

5. — Todos os exemplares do quadro do pessoal serão dactilografados, ou manuscritos constituindo as cópias ou fotocópias reproduções exactas do original, dentro dos moldes em uso.

CAPÍTULO IV

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 29.ª

(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

1. — São deveres das entidades patronais:

1.º — Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste Acordo Colectivo de trabalho;

2.º — Permitir a afixação, nos termos previstos na cláusula 7.ª de todas as comunicações ou avisos que Comissão Intersindical da Empresa ou Comissão Sindical entender por conveniente;

3.º — Atender nos termos acordados neste A.C.T. quando em matéria da respectiva competência, as

deliberações da Comissão intersindical da Empresa ou Comissão Sindical bem como todas as Associações Sindicais a que os trabalhadores sejam filiados ou inscritos;

4.º — Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto sob o ponto de vista físico como moral, tendo em conta a segurança e higiene no trabalho condições de iluminação, salubridade e ventilação dos locais de trabalho fornecendo em caso de tarefas tóxicas, material de protecção (inclusivé leite);

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

6.º — Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade e possibilidades físicas, devidamente comprovadas, salvo o disposto na cláusula 22.ª;

7.º — Exigir do pessoal investido em funções directivas, ou de chefia, um tratamento correcto e condigno para com os trabalhadores sob as suas ordens;

8.º — Diligenciar para que os trabalhadores que efectuem o seu estágio ou aprendizagem sejam acompanhados com especial interesse, proporcionando-lhes todos os ensinamentos necessários, sem quaisquer discriminações preferenciais e dentro do que já foi definido na cláusula 23.ª deste Contrato;

9.º — Não coarctar em medida alguma o exercício, por parte do profissional, de funções sindicais, funções em instituições de previdência, ou de quaisquer outras relacionadas com as estruturas representativas dos trabalhadores;

10.º — Enviar às respectivas Associações Sindicais, ou suas legítimas representações na Região, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respectivos mapas de quotizações devidamente preenchidos;

11.º — Prestar aos Sindicatos outorgantes os esclarecimentos que os mesmos solicitem com vista à resolução de conflitos de trabalho dos seus associados;

12.º — Nos termos legais, exercer com bom senso, isenção e equidade o poder disciplinar;

13.º — Facilitar nos termos da lei a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;

14.º — Informar o Sindicato respectivo de todas as cessações de contratos de trabalho que ocorram;

15.º — Segurar, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho de modo que, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço, até ao limite de um ano, findo o qual a situação será reaviminada pela empresa caso a caso;

16.º — Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações experimentais solicitadas por escrito pelos trabalhadores;

17.º — Nos termos que adiante se referem, promover e desenvolver uma eficiente acção do médico de trabalho das empresas, quando o haja;

18.º — Facultar, nos termos da lei, um exame médico a todos os trabalhadores, a expensas da empresa, do que serão feitos registos em ficha própria;

2. — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nos parágrafos 6.º e 9.º do número anterior dá direito à cessação do contrato de trabalho,

com invocação de justa causa por parte do trabalhador, implicando, portanto para aquela, o pagamento das indemnizações nos termos da lei.

Cláusula 30.ª

(GARANTIAS DOS TRABALHADORES)

1. — É vedado às empresas:

1.1. — Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefício das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

1.2. — Exercer pressão sobre qualquer trabalhador para que, directa ou indirectamente, actue no sentido de influir, por qualquer forma, desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros de trabalho;

1.3. — Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos profissionais ao seu serviço de forma que essa modificação resulte, ou possa resultar, por qualquer forma de diminuição de retribuição e perda de demais regalias, salvo nos casos expressamente previstos na lei;

1.4. — Baixar, unilateralmente, a categoria ou classificação profissional, a nível da empresa, do trabalhador;

1.5. — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuizo serio do trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

1.6. — Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos de prestação de serviços aos trabalhadores;

1.7. — Despedir, sem motivos de «justa causa», qualquer trabalhador;

1.8. — A prática em qualquer das formas do «Look-out»;

1.9. — Obrigar qualquer trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontram em condições de regular funcionamento e, principalmente, em condições de segurança, depois de ouvido o responsável pela manutenção e /ou comissão de segurança da empresa.

2. — Dentro do que está previsto na lei é garantido a todos os trabalhadores o direito à greve, competindo aos mesmos definir, o âmbito de interesse a defender cujo exclusivo pertencera directamente aos Sindicatos.

3. — A prática pelas entidades patronais de violações ao previsto nesta cláusula pode fundamentar a rescisão, pelo trabalhador, do contrato de trabalho, com justa causa, com direito à indemnização prevista na lei.

Cláusula 31.ª

(DEVERES DO TRABALHADOR)

1. — Cumprir as cláusulas constantes do presente Acordo Colectivo de Trabalho, dando estricte cumprimento à lei.

2. — Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, com zelo e pontualidade.

3. — Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina no

trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias.

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

5. — Apresentar-se pontualmente a exame médico, custeado pelas empresas sempre que tal lhe seja solicitado.

6. — Velar, não só para que haja uma maior produtividade na empresa como, de igual modo, pelo estado de conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe sejam confiados.

7. — Guardar sigilo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar.

8. — Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidas prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

9. — Informar directamente o seu superior hierarquico de todas as irregularidades contrárias ao bom cumprimento do trabalho, bem como quaisquer situações que sejam susceptíveis de prejudicar a colectividade ou afectar a produção das fábricas.

10. — Comparecer ao serviço com assiduidade comunicando, sempre que seja forçado a faltar no prazo legal, a falta de comparência de forma a que possibilite a tomada e medidas, que forem julgadas necessárias pela empresa, tendentes a evitar prejuizo, não só para a empresa como também os naturais imprevididos para os colegas que terão de fazer a substituição.

11. — Apresentar ao Serviço Competente da empresa logo que se verifique uma baixa por doença, nos dois dias imediatos, o atestado médico ou o respectivo boletim dos Serviços Médicos Sociais da Caixa de Previdência.

12. — Fornecer com prontidão todos os elementos ou documentos, necessários à sua legalização na empresa, ao Sindicato, Caixa de Previdência ou quaisquer outros organismos oficiais a considerar.

13. — Autorizar a empresa a descontar no respectivo vencimento, além dos descontos legais, as quotas pertencentes ao Sindicato, quando devidamente associado.

**CAPÍTULO V
PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

Cláusula 32.ª

**(TRABALHADORES COM CAPACIDADE DE
TRABALHO REDUZIDA)**

1. — As empresas obrigam-se a garantir o posto de trabalho aos seus profissionais com incapacidade parcial permanente mas com possibilidades de desempenho de trabalho, quer este derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e sem diminuição de retribuição.

2. — Caso as empresas não pretendam a continuação do contrato de trabalho, dentro do previsto no número anterior, ficam obrigadas a pagar uma pensão complementar de subsidio que o trabalhador receba de qualquer instituição, até ao montante do ordenado que lhe competir, actualizável nos termos das sucessivas revisões salariais.

Cláusula 33.ª

(HORÁRIO DE TRABALHO, DEFINIÇÃO E PRINCÍPIO GERAL)

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho normal, bem assim como os intervalos do descanso diários.

Cláusula 34.ª

(ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO)

Só é permitida a isenção de horário de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 35.ª

(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

1. — A duração máxima de trabalho normal em cada semana será de 45 horas divididas por cinco ou seis dias.
2. — A duração do trabalho normal, em cada dia não poderá exceder 9 horas.
3. — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais que cinco horas seguidas de trabalho.
4. — O intervalo para descanso poderá ser reduzido nos casos especiais previstos na lei.
5. — Se por qualquer motivo o trabalhador não tiver beneficiado de descanso antes de decorridas cinco horas de trabalho consecutivo terá direito ao pagamento do tempo de descanso com 60% de acréscimo.

Cláusula 36.ª

(TRABALHO POR TURNOS)

1. — Será permitida a prestação de trabalho por turnos nas empresas que já os praticam ou venham a organizar futuramente.
2. — Sem prejuízo do referido no número 4 da cláusula 35.ª o período de trabalho diário dos trabalhadores de turnos rotativos não pode exceder 8 horas e deverá ser interrompido por um intervalo mínimo de meia hora, que será contado como tempo efectivo, não podendo, como já foi referido e ressalvado, os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho. No entanto será permitido turnos de 9 horas quando o trabalhador tiver dois dias de folga.
3. — As empresas obrigam-se, 5 dias antes do início dos turnos, a afixar a escala de turnos.
4. — São permitidas trocas de turnos, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados, e comunicadas ao serviço do pessoal das empresas salvo casos de força maior no dia anterior, ao início do trabalho. Não são permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.
5. — Nenhum trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos, ou 60 anos de idade e 15 de turnos, poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando as empresas ou o próprio trabalhador, reconhecer a impossibilidade de passar ao regime de horário normal.

6. — Qualquer trabalhador por doença incompatível com este regime, atestado pelo médico de medicina do trabalho quando haja, passará ao regime de horário normal. As empresas é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por 3 elementos nomeados respectivamente, um pelo Sindicato de que o trabalhador é associado, um pela empresa e um terceiro por acordo dos médicos designados por cada uma das partes.

7. — Para preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência aos trabalhadores de turno que satisfaçam as condições mínimas exigidas.

Cláusula 37.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1. — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
2. — Quando o trabalhador prestar trabalho extraordinário o mesmo não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido, pelo menos, 10 horas.
3. — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorrem motivos imprevisíveis, para evitar danos directos e indirectos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas, ou se verifiquem circunstâncias de força maior ou excepcionais e transitórias que recomendam antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho.
4. — O trabalho extraordinário, será registado em livro próprio.

Cláusula 38.ª

(TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS)

1. — Dentro do estabelecido no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 874/76 de 28 de Dezembro, o trabalhador tem direito a retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal o possa compensar com trabalho extraordinário.
2. — Nos termos do número anterior o trabalho prestado em dias de descanso semanal da direito ao trabalhador a descansar um dia o qual, quando em regime de laboração continua, será designado pela entidade patronal, nos outros casos, será o próprio trabalhador a escolher entre os três dias úteis seguintes.
3. — Nos dias feriados o trabalhador que preste efectivo serviço terá direito para além da retribuição base a um aumento de 200% sobre ela.
4. — A entidade patronal, nos casos a que se refere o n.º 3 poderá se quiser, substituir o acréscimo de 200% por um de 100%, desde que, em contrapartida lhe conceda um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.
5. — O trabalhador será avisado de vespera de que deverá prestar trabalho nos dias feriados, caso se lhe não fixe o número de horas a prestar receberá a remuneração equivalente e um dia de trabalho. O trabalhador terá direito porem, em qualquer dos casos, a receber, pelo menos o equivalente a meio dia de trabalho.
6. — O trabalho prestado nestes dias não podera exceder o período de trabalho diário normal.

7. — O trabalho só pode ter lugar nestes dias de descanso semanal ou feriados quando ocorrerem urgentes motivos, e se vise evitar danos directos e indirectos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

8. — O regime de trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados obedecerá igualmente do disposto no n.º 4 da cláusula 37.ª

Cláusula 39.ª

(LIMITES DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E DO TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS)

1. — Em princípio nos casos devidamente justificados, cada trabalhador poderá prestar duas horas de trabalho extraordinário, por dia, até ao limite máximo de 240 horas do ano.

2. — A prática de trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou feriados dá igualmente direito, consoante os horários em que os mesmos se verificarem, a mais um acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 40.ª

(TRABALHO NOCTURNO)

1. — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato, com excepção para a classe dos fogueiros que será das 20 horas de um dia às 8 horas do dia seguinte.

2. — Para efeitos de remuneração considera-se também como trabalho nocturno o que prestado depois das sete horas, referidas no número anterior, desde que o mesmo se verifique em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 41.ª

(SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA)

1. — Sempre que um trabalhador substitua por mais de 20 dias, outro de categoria ou nível superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria ou classe do substituído.

2. — Se a substituição durar mais de 6 dias seguidos após o regresso do substituído, o substituto manterá o direito à retribuição, nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação proporcional do substituído.

3. — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em comprovada e efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto em casos de manifesta inaptidão para os cargos que exijam preparação profissional.

CAPÍTULO VI REGULAMENTO INTERNO

Cláusula 42.ª

(PRINCÍPIOS GERAIS)

Dentro dos limites decorrentes deste Contrato Colectivo de Trabalho e das normas que o regem compete às

empresas fixas os termos em que deve ser prestado o trabalho.

CAPÍTULO VII TRANSFERÊNCIAS E DESLOCAÇÕES

Cláusula 43.ª

(LOCAL HABITUAL DE TRABALHO — PRINCÍPIO GERAL)

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou fábrica a que o trabalhador preste normalmente serviço.

Cláusula 44.ª

(ÁREAS DE TRABALHO)

As empresas obrigam-se a definir por escrito as áreas de trabalho dos profissionais.

Cláusula 45.ª

(TRANSFERÊNCIAS DE TRABALHADORES)

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

2. — Quando o trabalhador tiver direito a opor-se à transferência pode rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas para os casos de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, ou optar pela continuação ao serviço no seu posto de trabalho.

3. — A faculdade de opção pelo regresso ao anterior posto de trabalho mantém-se durante os seis meses subsequentes à transferência, desde que o trabalhador não tenha, durante esse prazo, demonstrado por escrito a sua aceitação.

4. — Se o trabalhador optar pelo regresso ao seu posto de trabalho, todas as despesas citadas no número 1 desta cláusula serão custeadas pelas empresas.

5. — É vedado às empresas, aquando da aceitação pelo trabalhador da sua transferência, diminuir a retribuição, ou outros quaisquer benefícios sociais, que este auferia no seu anterior local de trabalho.

Cláusula 46.ª

(DESLOCAÇÕES — PRINCÍPIO GERAL)

1. Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual

2. — Será pago como trabalho extraordinário o período de tempo gasto pelo trabalhador por força de deslocação, dentro da Ilha que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 47.ª

(ABONOS PARA TRANSPORTES E DIREITOS DELES DECORRENTES)

1. — As empresas assegurarão sempre o pagamento nas deslocações em serviço nas seguintes condições:

1.1 — Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou outro meio de transporte;

1.2. — Utilizando a viatura do trabalhador desde que este dê o seu consentimento.

2. — Para os casos em que o trabalhador se desloca e coloque a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento por cada quilómetro percorrido a uma verba determinada por mútuo acordo.

Cláusula 48.ª

(Despesas de viagem e ajudas de custo)

1. Ao pessoal que for destacado para prestar serviço superior a um dia fora de localidade onde trabalha habitualmente a empresa pagará as despesas de deslocação, alimentação, e alojamento.

2. — Os trabalhadores que tenham efectuado viagens por conta da empresa deverão, sem excepção elaborar as respectivas notas de despesas e entregá-las aos serviços administrativos imediatamente após o seu regresso de viagens acompanhadas de todos os justificativos que seja possível obter nomeadamente as facturas dos hotéis e restaurantes.

3. — A empresa tomará a seu cargo as despesas provocadas por regressos ao domicílio motivadas por razões pessoais imperiosas, tais como doença grave, morte de familiares, obrigações civis e militares ou outros que possam merecer aprovação da empresa.

Cláusula 49.ª

(COBERTURA DOS RISCOS POR DOENÇA)

1. — Sem prejuízo do referido no número 3 da cláusula 48.ª, durante o período de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixam eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva Caixa de Previdência ou entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações de segurança que beneficiaria o trabalhador se não estivesse deslocado.

2. — Se for requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador deslocado esteja a ser assistido a presença de um familiar do doente, deverá a empresa pagar a viagem de ida e volta a esse familiar.

Cláusula 50.ª

(INACTIVIDADE DO PESSOAL DESLOCADO)

1. — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

2. — Será considerado excepção ao previsto no número anterior estadas durante as férias em que, por qualquer motivo, tenha sido aproveitada uma deslocação ao serviço da empresa.

**CAPÍTULO VIII
RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**

Cláusula 51.ª

(RETRIBUIÇÃO)

1. — Considera-se retribuição tudo aquilo que o trabalhador tem direito regular ou periodicamente como contrapartida da prestação do seu trabalho.

2. — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as remunerações certas constantes do Anexo IV.

3. — No acto do pagamento da retribuição deverá ser entregue ao trabalhador um documento em que conste o nome completo do mesmo e respectiva categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados bem como o montante líquido a receber.

4. — O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e a categoria do trabalhador.

5. — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

6. — Sem prejuízo do anteriormente exposto a retribuição deve efectuar-se durante o período de trabalho considerando-se para todos os efeitos, como tempo de serviço aquele que o trabalhador gastar para receber a mesma.

7. — Será motivo de natural excepção, para o indicado no número anterior, a forma de retribuição a praticar para com os trabalhadores que prestem serviços em turnos a qual deverá ser paga antes ou imediatamente a seguir aos mesmos de forma a que não resulte em prejuízo para o trabalhador especialmente no que se refere em matéria de transportes ou que prolongue a mudança de turno.

Cláusula 52.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO
EXTRAORDINÁRIO)

1. — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

1.1. — 75% de acréscimo sobre o salário/hora normal, para as horas extraordinárias entre o período das 7 às 24 horas;

1.2. — 100% de acréscimo sobre o salário/hora normal, para as horas extraordinárias compreendidas entre as 00 horas e as 7 horas.

Cláusula 53.ª

(SALÁRIO/HORA NORMAL)

1. — A fórmula a considerar para o cálculo do salário/hora normal é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição Normal} \times 12}{\text{Horário normal semanal} \times 52}$$

2. — Esta fórmula só pode ser utilizada para efeito de cálculo das remunerações especiais de trabalho extraordinário e do trabalho nocturno e ainda para efeitos de desconto de horas em casos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

3. — O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela fórmula.

RD — Retribuição Mensal

Cláusula 54.^a**(REMUNERAÇÕES DE TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS)**

1. — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, é remunerado com o acréscimo de 100%, além da retribuição normal diária, calculada pela fórmula constante do n.º 3 da cláusula anterior.

2. — O trabalho prestado no período que decorre entre o termo de um período semanal de trabalho e o início de outro é também considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

3. — A remuneração devida pelo trabalho prestado em dias feriados rege-se pelo disposto na cláusula 38.^a.

Cláusula 55.^a**(REMUNERAÇÃO DE TRABALHO NOCTURNO)**

1. — O trabalho nocturno deve ser remunerado com o acréscimo de 35% sobre a remuneração normal.

2. — O trabalho extraordinário nocturno será remunerado pela acumulação da remuneração do trabalho nocturno prevista no número anterior, com as percentagens utilizadas para o pagamento das horas extraordinárias previstas na cláusula 52.^a.

Cláusula 56.^a**(DIUTURNIDADES)**

1. — Aos trabalhadores das empresas abrangidas pela presente convenção ser-lhes-á atribuídos diuturnidades nos seguintes moldes:

2. — Por cada ano de serviço completado até 31 de Dezembro (no máximo de 15 anos) — 200\$00 por mês.

Cláusula 57.^a**(SUBSÍDIO DE NATAL)**

1. — Todos os trabalhadores abrangidos por este A.C.T. têm direito a receber pela época do Natal, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês de ordenando efectivamente auferido, sem prejuízo da retribuição normal.

2. — O subsídio de Natal será pago no decurso da primeira quinzena do mês de Dezembro de cada ano.

3. — Os profissionais que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses que completarem em 31 de Dezembro considerando-se, como mês completo, qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

4. — O subsídio de Natal é devido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.

5. — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho, e no caso de doença, quando a baixa não exceda os 3 meses.

CAPÍTULO IX
SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO
SECÇÃO I
DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Cláusula 58.^a**(DESCANSO SEMANAL)**

1. — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores em laboração normal, é o Sábado e o Domingo, quando a semana for de cinco dias.

2. — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores em regime de turnos, são os que por escala lhes competir.

Cláusula 59.^a**(FERIADOS)**

1. — São considerados para todos os efeitos como feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro

3.^a Feira de Carnaval

Feriado Municipal da Localidade

Sexta Feira Santa

25 de Abril

1.^o 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

SECÇÃO II
FÉRIAS**Cláusula 60.^a****(DIREITO A FÉRIAS)**

1. — As férias vencem-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente áquele a que respeitam.

2. — As entidades patronais concederão em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, a todos os trabalhadores 30 dias de calendário.

3. — No ano de admissão é assegurado a todos os trabalhadores, admitidos até 31 de Outubro desse ano, um período de férias igual a dois dias e meio por cada trinta dias de serviço, até ao máximo de 25 dias de calendário.

Cláusula 61.^a**(DIREITO A FÉRIAS DOS TRABALHADORES EVENTUAIS E CONTRATADOS A PRAZO CERTO)**

1. — Os trabalhadores eventuais, bem como os contratados por um prazo certo, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

2. — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço deverão ser contados todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

3. — O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula contar-se-á, para todos os efeitos, nomeadamente para o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

Cláusula 62.ª

(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

1. — A retribuição correspondente ao período de férias não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deverá ser paga, obrigatoriamente, antes do início daquele período.

2. — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores terão igualmente direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição que será pago na mesma ocasião.

3. — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4. — A redução do período de férias, nos termos do número 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76, não implicará redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 63.ª

(CUMULAÇÃO DE FÉRIAS)

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

2. — Não se aplicará o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nestes, 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.

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

3.1. — Os trabalhadores que exercem a sua actividade de nos Açores, quando pretendem gozá-las em outra qualquer Ilha do Arquipélago, na Madeira ou no Continente;

3.2. — Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4. — De acordo com a empresa, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

Cláusula 64.ª

(MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

1. — A marcação do período de férias deverá ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2. — Na falta de acordo compete à entidade patronal, fixar época de férias, da qual dará conhecimento ao trabalhador com antecedência nunca inferior a um mês.

3. — No caso previsto no número anterior, a empresa, só poderá marcar o período de férias entre 1 de MARÇO e 31 de OUTUBRO.

4. — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados logo que o mesmo seja do consentimento do trabalhador.

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

Cláusula 65.ª

(ALTERAÇÃO DA MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

1. — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2. — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3. — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 66.ª

(EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

1. — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2. — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3. — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado contar-se-á sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 67.ª

(EFEITOS DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)

1. — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2. — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3. — Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 68.ª**(DOENÇA NO PERÍODO DE FÉRIAS)**

1. — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que o Serviço de Pessoal da empresa seja de facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que a empresa e o trabalhador acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2. — Aplicar-se-á ao disposto na parte final do número anterior, o disposto no número 3 da cláusula anterior.

3. — A prova da situação de doença prevista no número 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Caixa de Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo pelo médico da empresa.

Cláusula 69.ª**(VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)**

1. — No caso da empresa obstar ao gozo das férias, nos termos ora previstos neste Contrato e que traduzem o disposto no Decreto-Lei n.º 874/76 de 28 de Dezembro 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 70.ª**(EXERCÍCIO DE OUTRA ACTIVIDADE DURANTE AS FÉRIAS)**

1. — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente, ou a empresa o autorizar a isso.

2. — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dará à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

CAPÍTULO X**Cláusula 71.ª****FALTAS**

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

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

3. — Para 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.

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

Cláusula 72.ª**(TIPOS DE FALTAS)**

1. — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2. — São consideradas faltas justificadas:

a) — As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) — As motivadas por falecimento do conjugue, parente ou afim nos termos da cláusula seguinte;

c) — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) — As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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 agregado familiar;

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

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

Cláusula 73.ª**(FALTAS POR MOTIVO DE FALECIMENTO DE PARENTES OU AFINS)**

1. — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 72.ª, o trabalhador pode faltar justificadamente.

a) — Até cinco dias consecutivos por falecimento do conjugue não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta;

b) — Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;

c) — Nascimento de filhos, durante dois dias consecutivos a contar da data do nascimento.

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

Cláusula 74.ª**(COMUNICAÇÃO E PROVA SOBRE FALTAS JUSTIFICADAS)**

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

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

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

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

Cláusula 75.ª

(EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)

1. — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) — Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 72.ª, 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 respectiva;

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

3. — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 72.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 76.ª

(EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS)

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

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

3. — 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.

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

Cláusula 77.ª

(EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS)

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

2. — Nos casos em que as faltas 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 XI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 78.ª

(CAUSAS DE CESSAÇÃO)

1. — O contrato de trabalho cessa por:

1.1. — Mútuo acordo das partes;

1.2. — Caducidade;

1.3. — Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

1.4. — Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2. — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que por consequência, será nulo de pleno direito.

3. — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

3.1. — A parte proporcional ao décimo terceiro mês referente ao trabalho prestado no ano da cessação;

3.2. — As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;

3.3. — As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

4. — Da cessação do contrato de trabalho, seja qual for a causa, deverá ser dado pela empresa conhecimentos por escrito ao Sindicato respectivo, no prazo de 48 horas a contar da data em que o facto ocorra.

Cláusula 79

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

1. — O contrato de trabalho caduca:

1.1. — Expirando o prazo porque foi estabelecido;

1.2. — Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho;

1.3. — Com a reforma do trabalhador.

2. — Nos casos previstos na alínea 1.2.) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

3. — A cessação do contrato de trabalho pelos motivos referidos na alínea 1.3) do número 1 dá direito ao trabalhador a receber todas as regalias vencidas à data da cessação, bem como no que diz respeito às partes proporcionais, sem prejuízo do estipulado no que se refere a complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez.

Cláusula 80.ª

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

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

2. — A cessação do contrato, por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, ficando cada parte com uma cópia e outro exemplar para o Sindicato respectivo.

3. — São nulas as cláusulas de acordo revogatório referido no número anterior segundo as quais as partes

declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou vir a reclamar créditos vencidos.

4. — O trabalhador poderá, resumir o exercício do seu cargo desde que prove que a declaração de revogar o contrato for devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 81.ª

(RESCISÃO COM JUSTA CAUSA)

1. — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.

2. — A empresa, quando pretender despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar e aprovar a existência de culpas, por meio de processo disciplinar nos termos que adiante se define.

3. — A inexistência da justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e nulidade ou inexistência do processo disciplinar, determina o anulamento do despedimento que apesar disso tenha sido declarado, mantendo decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração nos quadros da empresa sem quaisquer perdas de regalias, salários ou antiguidade.

4. — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização da antiguidade referida na cláusula 84.ª desta convenção.

5. — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chega ao conhecimento do destinatário, sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula.

6. — Só poderão ser atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa, os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão, que não poderão ser diferentes dos referidos na nota de culpa ou acusação constante do processo disciplinar.

Cláusula 82.ª

(JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL)

1. — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho.

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

2.1. — Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicamente superiores;

2.2. — Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

2.3. — Provocação repetida de conflitos de outros trabalhadores da empresa;

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

2.5. — Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

2.6. — Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

2.7. — 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;

2.8. — Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

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

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

2.11. — Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;

2.12. — Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

2.13. — Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 83.ª

(JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO POR PARTE DOS TRABALHADORES)

1. Constituem igualmente justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato os seguintes factos:

1.1. — Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

1.2. — Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida e nas condições previstas;

1.3. — Violação grave dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e no presente A.C.T.;

1.4. — Falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

1.5. — Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

1.6. — Ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, por parte da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos;

1.7. — Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos por forma a forçar os trabalhadores a tomar a iniciativa de por termo ao contrato;

1.8. — Não pretender manter-se ao serviço da nova entidade patronal nos termos da cláusula 89.ª.

1.9. — Aplicação de sanção abusiva.

2. — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas 1.2) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da lei.

3. — Os profissionais que se despedirem, nos termos ora previstos, deverão avisar a empresa por escrito nos termos da lei.

Cláusula 84.ª

(INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA POR PARTE DO TRABALHADOR)

1. — O trabalhador que se despeça com justa causa nos termos da cláusula anterior terá direito às indemnizações fixadas na lei.

2. — Para além do direito ao posto de trabalho e aos salários que se forem vencendo e, como ressalva de tal

facto, pode ser considerado como despedimento abusivo, o trabalhador terá direito as indemnizações referidas no numero anterior, caso não opte por se manter na empresa se esta o despedir sem justa causa, como violação do n.º 3 da clausula 81.ª

Cláusula 85.ª

(DENÚNCIA UNILATERAL POR PARTE DO TRABALHADOR)

1. — O trabalhador poderá, em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando contudo obrigado a comunicar tal facto, por escrito à empresa, com antecedência legal.

2. — No caso de violação no disposto desta cláusula o trabalhador pagará à entidade patronal, se este o reclamar e a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao periodo de aviso previo em falta.

Cláusula 86.ª

(ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO OU DIMINUIÇÃO DE LABORAÇÃO)

1. — No caso de encerramento temporária do estabelecimento, ou dependências, ou diminuição da laboração, por facto imputável à entidade patronal, os trabalhadores afectados manterão todos os direitos consignados neste A.C.T.

2. — Em caso fortuito ou de força maior os trabalhadores manterão as regalias consignadas na lei.

3. — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula 87.ª.

Cláusula 87.ª

(ENCERRAMENTO DEFINITIVO)

1. — Em caso de encerramento definitivo da empresa ou de qualquer dependência, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutra estabelecimento.

2. — Nos casos dos contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm direito à indemnização fixada na lei.

Cláusula 88.ª

(DECLARAÇÃO DO CARACTER DEFINITIVO DO ENCERRAMENTO)

O caracter definitivo do encerramento previsto na clausula anterior so pode ser declarado depois de ouvido os órgãos representativos dos trabalhadores e o Governo Regional dos Açores, através das Secretarias Regionais do Comercio e Industria e do Trabalho, ou os Ministerios do Trabalho e de Tutela.

Cláusula 89.ª

(FALÊNCIA E INSOLVÊNCIA DA EMPRESA)

1. — Não é considerada justa causa para o despedimento individual ou colectivo o encerramento, parcial ou total da empresa.

2. — O encerramento, de facto, da empresa, por parte da entidade patronal, ou a cessação da actividade terão os mesmos efeitos legais que a declaração de falência devendo ser liquidadas, integralmente, as retribuições de trabalho que se forem vencendo até o estabelecimento ser encerrado definitivamente.

3. — A declaração judicial de falência, ou dissolvência da empresa, não faz caducar os contratos de trabalho, sendo o administrador de falência e/ou comissão liquidatória responsáveis pelo cumprimento do número anterior.

4. — A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta cláusula, fica sujeito ao regime previsto neste capítulo.

5. — Aos trabalhadores é devido o pagamento integral das indemnizações previstas na lei.

Cláusula 90.ª

(ALTERAÇÕES DA ENTIDADE PATRONAL)

1. — Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização ou regionalização, incorporação ou constituição de nova empresa segundo qualquer critério a partir da existente, a ela associada ou não, manter-se-ão os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados por este A.C.T., salvo regime mais favorável tendo em consideração a vontade expressa dos trabalhadores.

2. — As novas entidades serão responsáveis pelo cumprimento dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão e não envolvam questões disciplinares.

2.1. — Para efeitos do número anterior, deverá a nova entidade patronal, durante os dias anteriores à «operação», fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores por ventura interessados em reclamar os seus créditos.

Cláusula 91.ª

(GARANTIA DE MANUTENÇÃO DE REGALIAS)

Da aplicação do presente A.C.T. tendo em consideração a legislação vigente à data do mesmo, não poderá resultar qualquer prejuizo ou quebra de regalias para os trabalhadores associados dos Sindicatos outorgantes desta convenção.

Cláusula 92.ª

(MODALIDADES DE RECOMPENSA)

1. — Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e dedicação ou serviços por qualquer forma relevantes, serão concedidas as seguintes recompensas:

1.1. — Louvor verbal, que será feito pela empresa com vista a apontar o homenageado como exemplo a seguir;

1.2. — Louvor escrito, devidamente autenticado pela empresa, que além do comunicado ao respectivo Sindicato, será afixado, em quadro próprio para conhecimento de todos os trabalhadores;

1.3. — Gratificação pecuniária, sem prejuízo da retribuição normal a que o mesmo tenha direito.

CAPÍTULO XII SANÇÕES

Cláusula 93.ª

(INFRACÇÃO DISCIPLINAR)

1. — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa nos deveres consignados na lei e neste A.C.T. ou nos regulamentos internos das empresas quando os haja e devam ser do conhecimento do trabalhador.

2. — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi cometida.

Cláusula 94.ª

(PODER DISCIPLINAR)

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos a lei e deste A.C.T.

Cláusula 95.ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

1. — Sempre que a entidade patronal veja motivo que leve à cessação do contrato individual de trabalho com fundamento em justa causa deverá proceder à elaboração do processo disciplinar.

2. — O processo disciplinar deverá ser escrito e seguirá a tramitação consignada na lei em vigor.

3. — O processo disciplinar deverá ser escrito e seguirá a tramitação consignada na lei em vigor.

3. — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 60 dias.

4. — Terão de ser asseguradas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

4.1. — A acusação tem que ser fundamentada e levada ao conhecimento do trabalhador acusado, através da nota de culpa, em correio registado com aviso de recepção;

4.2. — O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 3 dias úteis;

4.3. — Deverão ser ouvidas as testemunhas e realizadas as diligências indicadas e requeridas pelo trabalhador acusado e julgadas razoáveis pelo instrutor do processo devendo ser entregues a este cópias dos respectivos depoimentos e resultados daquelas diligências.

5. — Durante a instrução do processo disciplinar, o trabalhador acusado poderá ser assistido por um defensor, por si escolhido, ou pelo próprio Sindicato, que colaborará na sua defesa.

6. — Qualquer sanção aplicada sem existência, ou com irregularidade do processo disciplinar, é considerada nula e abusiva.

Cláusula 96.ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

1. — Considera-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto do trabalhador:

1.1. — Haver reclamado legitimamente, contra as condições de trabalho;

1.2. — Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos do n.º 3 da cláusula 31ª do presente A.C.T.;

1.3. — Exercer, ter exercido, ou candidatar-se ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou outros que representem trabalhadores ou delegados sindicais;

1.4. — Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

2. — Até prova em contrário, presume-se abusível a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar, até um ano após os factos referidos no número anterior.

3. — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 97.ª

(CONSEQUÊNCIAS DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

1. — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação da lei do trabalho dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes nos números seguintes:

2. — Se a sanção aplicada for a suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão, nos termos da cláusula 81.ª a indemnização não será inferior a 3 vezes a importância da retribuição perdida.

3. — No caso da sanção ser aplicada a dirigentes, sindicais, delegados sindicais, e for motivada pelas funções exercidas ou pela candidatura às mesmas, as indemnizações serão as seguintes:

3.1. — Se a sanção aplicada for de suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão por justa causa, nos termos da cláusula 81.ª, o mínimo fixado no número anterior será elevado para o dobro;

3.2. — Se a sanção disciplinar for a de despedimento e o trabalhador optar pela rescisão do contrato com justa causa o trabalhador terá direito à indemnização prevista na lei.

CAPÍTULO XIII CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 98.ª

(DIREITOS ESPECIAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS)

1. — Além do estipulado no presente A.C.T., para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são

assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

1.1. — Durante o período de gravidez é vedado às mulheres o desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

1.2. — Os profissionais directamente afetados têm de ser imediatamente transferidos para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;

1.3. — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a 90 dias de licença e 30 dias no máximo em caso de aborto ou parto de nato-morto;

1.4. — Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;

1.5. — Durante a licença referida no n.º 1.3. desta cláusula a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço;

1.6. — Nos termos preconizados neste A.C.T., quando a profissional tiver direito ao subsídio, quer das instituições de previdência ou da entidade seguradora, este reverterá a favor da empresa;

1.7. — Para a assistência aos filhos será concedido interromper o trabalho diário pelo total de 2 horas, repartido por dois períodos de uma hora durante os primeiros 8 meses após o parto, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

1.8. — É vedado a todas as trabalhadoras, que não trabalhem em regime de turnos, a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas de cada dia;

1.9. — Para as trabalhadoras em regime de turnos, é vedado o trabalho antes das 7 e depois das 20 horas;

1.10. — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais, nas horas de serviço, sem perda de retribuição;

1.11. — Para concretização da alínea anterior deverão, para o efeito, apresentar um documento comprovativo.

Cláusula 99.ª

(PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTO DURANTE A GRAVIDEZ E ATÉ UM ANO APÓS O PARTO)

1. — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e um ano após o parto, desde que a gravidez seja ou deva ser do conhecimento da entidade patronal.

2. — A inobservância do disposto no número anterior implica para a entidade patronal, independentemente a sanção em que incorrer por violação das leis do trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia, se continuasse a trabalhar até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na lei, no caso da trabalhadora não optar pela reintegração na empresa, nos termos previstos neste A.C.T.

Cláusula 100.ª

(TRABALHO DE MENORES)

1. — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade.

2. — É também válido o contrato de menores que tenham completado 14 anos de idade previamente antecedido de expressa autorização legal representante, ou é dispensado deste requisito se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3. — Em qualquer dos casos previstos o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4. — É vedado à entidade patronal encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem, um posto de trabalho sujeito a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxidade e poluição ambiente ou sonora.

5. — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação do trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 23 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 101.ª

(DIREITOS ESPECIAIS PARA TRABALHADORES ESTUDANTES)

1. — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização profissional, terão os seguintes direitos especiais;

1.1. — Gozar férias interpoladas ou não durante o período dos exames.

1.2. — Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias de prestação de provas de exame;

2. — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer provas da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3. — As regalias previstas no número 1 desta cláusula cessarão, automaticamente, logo que:

3.1. — Reprove por faltas injustificadas;

3.2. — Reprove duas vezes consecutivas o mesmo ano.

4. — Aos trabalhadores que trabalhem em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas.

CAPÍTULO XIV

PREVIDÊNCIA E OUTRAS REGALIAS SOCIAIS

Cláusula 102.ª

(COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE DOENÇA OU ACIDENTE, ASSISTÊNCIA MÉDICA E MEDICAMENTOS)

1. — Quando o trabalhador se veja impedido de prestar trabalho por motivo de doença no período de 90 dias seguidos ou interpolados manterá o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço.

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

Cláusula 103.ª**(PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO EM CASO DE MORTE)**

1. — Em caso de morte de qualquer trabalhador serão pagas ao conjugue sobrevivente, descendentes ou ascendentes, as remunerações correspondentes ao mês do seu falecimento.

1.1. — As importâncias correspondentes ao período de férias já vencido, ao respectivo subsídio e à parte proporcional do subsídio de natal, devida aos trabalhadores falecidos, serão pagas nos termos estabelecidos no número 1 desta cláusula.

**CAPÍTULO XV
SERVIÇOS SOCIAIS****Cláusula 104.ª****(REFEITÓRIOS E ALIMENTAÇÃO)**

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

1.1. — A empresa será responsável por zelar pela manutenção e funcionamento dos refeitórios.

2. — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, do tipo «almoço», constituída, pelo menos, por sopa, pão, fruta e um prato, que incluirá obrigatoriamente peixe ou carne, e dieta devidamente comprovada, sendo 3/4 do valor suportado pela empresa e/4 pelo trabalhador.

2.1. — Em período de laboração das 20 às 8 horas, ou ao pessoal de vigia nocturna, será facultado um complemento de refeição composto por pão com manteiga, fiambre ou queijo, e café com leite.

3. — Enquanto não for possível à empresa cumprir o previsto nos números 1 e 2 desta cláusula esta comprometer-se-á no fornecimento de «senhas para almoço», em estabelecimentos previamente reconhecidos, cujo valor não poderá ser inferior a 30\$00 por refeição.

4. — Aos trabalhadores que, por qualquer motivo de interesse para a empresa, excedam em duas horas o horário normal de prestação de trabalho será fornecido um complemento de refeição, nos moldes indicados na alínea 2.1. do número 2 desta cláusula, ou, na sua falta, meia senha para almoço nos termos previstos no número 3.

5. — A empresa comprometer-se-á, em caso de denúncia feita pela maioria dos trabalhadores e comprovado pela comissão arbitral quanto ao desinteresse pela qualidade e quantidade da comida servida como «almoço», no fornecimento das senhas, anteriormente referidas que, somente neste caso, substituirão a refeição.

6. — As senhas para almoço terão a validade, até ao limite máximo de um mês após a sua emissão, em estabelecimentos do género designados pela empresa o direito de não cobrir despesas efectuadas com as referidas senhas.

7. — Os profissionais que prestem serviço completo habitualmente fora das fábricas e que, por conseguinte, fiquem privados de fazer uso dos refeitórios das mes-

mas, receberão, nos períodos dessa prestação de trabalho, senhas correspondentes nos termos previstos, para os restantes, essas senhas ou o numerário correspondente serão pagas na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 105.ª**(CEDÊNCIA DE PRODUTOS)**

1. — Os produtos actuais da empresa e quaisquer outros que sejam objecto de transacções regulares por parte da sociedade, serão vendidos aos trabalhadores pelo preço de venda ao armazém.

2. — Os produtos referidos no número anterior destinar-se-ão unicamente a cobrir as próprias necessidades do trabalhador, ou do seu agregado familiar, sendo absolutamente vedado cedê-los a terceiros, embora parentes, o que poderá originar, quando confirmado, perda da regalia referida no número anterior.

**CAPÍTULO XVI
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS****Cláusula 106.ª****(INTERPRETAÇÃO E INTEGRAÇÃO)**

1. — As dúvidas e os casos omissos verificados nesta convenção serão resolvidos através de uma Comissão Arbitral, expressamente criada para o efeito, cuja composição e funcionamento se define no capítulo seguinte.

2. — Os anexos e notas respectivas constantes do presente A.C.T. obrigam a empresa e os seus trabalhadores do mesmo que o próprio contrato, dele se considerando para todos os efeitos parte integrante.

3. — O presente A.C.T. aplicar-se-á única e exclusivamente aos associados dos outorgantes não sendo extensivo a outrém sem o consentimento e aprovação dos mesmos.

**CAPÍTULO XVII
COMISSÃO ARBITRAL****Cláusula 107.ª****(COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO)**

1. — Para os efeitos consignados na cláusula anterior é constituída uma Comissão Arbitral formada por 3 elementos representando os trabalhadores e igual número de representantes da entidade patronal.

2. — Compete, nomeadamente, à Comissão Arbitral:

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

2.3. — Criar profissões e categorias profissionais nos termos do Anexo II;

2.3. — Pronunciar-se sobre a reclassificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto neste A.C.T.;

2.4. — Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo principio da paridade;

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

4. — Igualmente, no prazo e nas condições previstas no número anterior, cada parte indicará até três nomes

de individuos de reconhecida capacidade técnica, estranhos à empresa e aos Sindicatos, para presidente da Comissão. Caso não se verifique unanimidade será o presidente livremente indicado pela Secretaria Regional do Trabalho. Esta reunirá dentro dos dez dias seguintes a fim de escolher, entre os apresentados, um nome.

5. — O presidente dirigirá os trabalhos da Comissão e terá voto de desempate quando necessário.

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

7. — As deliberações tomadas pela maioria absoluta considerando-se, para todos os efeitos, como regulamentação do Acordo e serão depositadas e publicadas no Boletim do Ministério do Trabalho.

8. — A Comissão Arbitral funcionará a pedido de três dos seus elementos, mediante convocatória por eles assinada, em conjunto, com a antecedência mínima de oito dias.

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

10 — Qualquer das partes poderá solicitar o apoio técnico da Secretaria Regional do Trabalho.

NOTA: — É adiada a seguinte cláusula:

Cláusula 56 A

(BENEFÍCIOS SUPLEMENTARES)

1. — Por cada filho com idade inferior a 18 anos e máximo de 4 filhos, com a condição da Caixa de Previdência pagar Abono de Família ao filho respectivo — 100\$00 por mês.

2. — Para homens casados é devido um subsídio suplementar de 1.000\$00 por mês a adicionar ao salário base.

*Artur Manuel Brasil Gouveia
Eduardo Lopes Tavares
Eduardo Raposo Pimentel*

**ANEXO I
SALUBRIDADE, HIGIENE, SEGURANÇA E
COMODIDADE NO TRABALHO**

I — Princípios Gerais

Artigo 1.º

(PRINCÍPIO GERAL)

1. — A instalação e a laboração das empresas abrangidas por este A.C.T. devem obedecer às condições necessárias que garantem a salubridade dos locais de trabalho, bem como higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

1.1. — A empresa deverá recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurar melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e gases.

1.2. — A entidade patronal fornecerá leite aos trabalhadores em cujas secções haja a existência de produtos tóxicos, quando estes o solicitarem.

Artigo 2.º

(FISCALIZAÇÃO)

A fiscalização dos citados estabelecimentos industriais, para efeitos de matéria regulada no presente capítulo, compete à Inspeção do Trabalho, Direcção Geral de Saúde ou outros órgãos de competência idêntica designados pelo Governo Regional.

Artigo 3.º

(RECLAMAÇÕES)

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos Sindicatos, têm direito de apresentar à Comissão de Segurança da empresa ou às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Artigo 4.º

(PENALIDADES)

Quando a gravidade do caso o justificar, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais e convencionais aplicáveis, nos termos da lei.

Artigo 5.º

(INQUÉRITO OBRIGATÓRIO)

(INQUÉRITO OBRIGATÓRIO)

Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador é obrigatório proceder-se a um inquérito conduzido conjuntamente pelas entidades fiscalizadoras, mencionadas no artigo 2.º deste Anexo.

II — Riscos Especiais

Artigo 6.º

(PRINCÍPIO GERAL)

As empresas ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização (armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos) dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou álcalis fortes e solventes.

§. Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Artigo 7.º

(MANIPULAÇÃO DE PRODUTOS)

Deve a empresa:
Instruir o pessoal destacado para manipular os dife-

rentes produtos sobre riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigada a respeitar.

Artigo 8.º

(PREVENÇÃO E CUIDADOS MÉDICOS)

Deve a empresa assegurar:

1. — Exame médico e laboratorial na admissão do pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

Artigo 9.º

(PREVENÇÃO E EXTINÇÃO DE INCÊNDIOS)

Perante este Acordo Colectivo de Trabalho a empresa formará equipas adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos.

MEDICINA NO TRABALHO

Artigo 10.º

1. — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

Artigo 11.º

As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam no conjunto o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar em comum os respectivos serviços médicos.

§. Os serviços referidos neste artigo serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até cinco, um dos quais será o presidente.

Artigo 12.º

Quando o número de trabalhadores das pequenas empresas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número 500, as empresas deverão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

Artigo 13.º

A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas será calculado nas seguintes bases:

a) — Nas empresas industriais: uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de quinze trabalhadores ou fracção.

b) — Nas empresas comerciais e outros locais de trabalho: uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 25 trabalhadores ou fracção.

§ 1.º — O número de trabalhadores previsto neste artigo pode ser alterado por portaria do Ministério da Saúde e Assistência.

§ 2.º — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de serviço por mês.

Artigo 14.º

O tempo que os médicos devem consagrar aos serviços comuns a várias empresas será fixado tendo em consideração o disposto no artigo anterior.

Artigo 15.º

Nos médicos do trabalho compete a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente regulamento.

§. Nas empresas que disponham de serviços médicos hierarquizados, o respectivo médico-chefe assumirá, nesta qualidade, a responsabilidade técnica do funcionamento dos serviços, incumbindo-lhe também dar cumprimento ao articulado neste regulamento.

Artigo 16.º

Nestes serviços poderá haver um ou mais médicos.

§. Havendo mais de um médico ao serviço, a empresa ou duração dos serviços médicos comuns a várias empresas designará qual deve desempenhar as funções de médico-chefe a assumir, nesta qualidade, a responsabilidade técnica pelo funcionamento dos serviços.

Artigo 17.º

Os médicos deverão ser admitidos mediante contrato escrito, observado o disposto no artigo 83.º do Estatuto da Ordem dos Médicos.

§ 1.º — Se o médico for admitido em serviço privativo, o contrato será celebrado entre o médico e o director da empresa; se for admitido em serviços comuns celebrar-se-á entre o médico e o presidente da direcção desses serviços.

§ 2.º — Poderá ser aprovado pelo Ministério da Saúde e Assistência o modelo do contrato-tipo, sob proposta da Ordem dos Médicos.

§ 3.º — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente às empresas e aos trabalhadores.

§ 4.º — O Instituto Nacional do Trabalho e Previdência e a Direcção-Geral de Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando por falta de cumprimento das suas obrigações, o julgarem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de vinte dias.

Artigo 18.º

Nas empresas que não tenham serviço de enfermagem, serão treinados pelo médico, dentro das horas normais de serviço, um ou mais trabalhadores para prestar os primeiros socorros em caso de urgência.

Artigo 19.º

Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços médicos do trabalho, incluindo a remuneração dos médicos, ficam a cargo das entidades patronais.

§. As despesas relativas aos serviços comuns serão repartidas proporcionalmente ao número de trabalhadores de cada uma das empresas.

Artigo 20.º

(COMISSÃO DE HIGIENE E SEGURANÇA)

1. — A detesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde, compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, a uma comissão específica eleita entre os trabalhadores.

2. — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido neste Acordo e a transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativa neste campo, sempre sobre a continua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

3. — A comissão de segurança terá, nomeadamente as seguintes atribuições:

3.1. — Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse a higiene e segurança no trabalho;

3.2. — Verificar o cumprimento das disposições legais, das normas do presente Contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

3.3. — Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

3.4. — Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

3.5. — Promover que os profissionais admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

3.6. — Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou sindical ou emanadas da Direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente.

3.7. — Colaborar com os serviços médico-sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

3.8. — Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos.

3.9. — Apresentar recomendações à direcção da empresa, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

3.10 — Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, que ficará a cargo do Serviço do Pessoal da Empresa;

3.11 — Apreciar relatórios elaborados pela comissão de segurança, enviando cópia dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao Ministério do Trabalho. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem.

4. — Estas funções serão executadas gratuitamente dentro das horas de serviço sem prejuízo das atribuições normais.

5. — A comissão de segurança reunirá ordinariamente uma vez por trimestre, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

6. — A comissão de segurança ou 1/3 dos trabalhadores poderão convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputem necessárias ao bom funcionamento da Comissão.

7. — A comissão de segurança pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionario da Inspecção do Trabalho.

Artigo 21.º

(DEVERES ESPECIAIS DA EMPRESA)

1. — A Direcção da empresa deve:

1.1. — Dar o seu apoio a comissão de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

1.2. — Consultar a comissão de segurança sobre todas as questões relativas a higiene e segurança no trabalho;

1.3. — Tomar as medidas ao seu alcance para seguimento das recomendações recebidas da comissão de segurança;

1.4. — Estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos, de forma a que possam ser detectadas rapidamente doenças subitas;

1.5. — Comunicar a Inspecção do Trabalho no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente Acordo, a composição da comissão de segurança. As alterações serão comunicadas a mesma entidade no prazo de 10 dias.

Artigo 22.º

(REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA)

1. — A entidade patronal terá que elaborar, no prazo de tres meses apos a entrada em vigor deste Acordo um regulamento de higiene e segurança, que entrara em vigor, depois de aprovado pela Delegação do Ministerio do Trabalho ou orgao competente do Governo, tendo sido anteriormente submetido a apreciação dos Sindicatos.

2. — Do regulamento, elaborado pela empresa, devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

2.1. — Nome, nacionalidade e domicilio da entidade patronal;

2.2. — Localização do estabelecimento industrial;

2.3. — Identificação do despacho de autorização de instalação e laboração do estabelecimento;

2.4. — Modalidade ou modalidades industriais e comerciais em exploração;

2.5. — Processos e diagramas de fabrico;

2.6. — Materias-primas utilizadas;

2.7. — Aparelhos, maquinas e demais equipamentos;

2.8. — Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes proprios da laboração;

2.9. — Instalação de segurança, de primeiros socorros e de caracter social;

2.10 — Sistema de abastecimento de aguas;

2.11 — Numero de lavabos, balnearios, instalações sanitarias e sua localização;

2.12 — Sistemas e normas de prevenção de incêndios;

2.13 — Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e sua discriminação;

2.14 — Periodicidade e organização dos cursos de formação para os diversos trabalhos (tecnicos superiores, quadros medios e operarios);

2.15 — Postos de trabalho que obrigam a normas especificas de prevenção de accidentes e doenças profissionais e sua discriminação.

3. — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito a entidade patronal fornece, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão do trabalhador, um exemplar do mesmo.

Artigo 23.º

(EQUIPAMENTO INDIVIDUAL)

1. — Quaisquer tipos de fatos de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, botas impermeáveis, etc, é encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

2. — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo pelo menos dois fatos de trabalho para cada trabalhador.

3. — É encargo da entidade patronal a determinação dos fatos de trabalho, equipamentos, ferramentas ou utensílios ocasionada por acidentes ou uso anormal inerente à actividade prestada.

4. — O trabalhador que não use durante o período de trabalho a farda obrigatória fornecida pela empresa fica sujeito às sanções disciplinares previstas no regulamento interno da mesma.

ANEXO II

(DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES)

CHEFE DE LABORATÓRIO — O trabalhador com formação especializada adequada, com curso médio ou superior ou equivalência, que chefia e é responsável pelos serviços de laboratório.

CHEFE DE FABRICAÇÃO — O trabalhador com formação especializada adequada as necessidades técnicas da indústria de laticínios, que chefia e é responsável pelo fabrico e operações relacionadas.

ASSISTENTE DO CHEFE DE FABRICAÇÃO — Trabalhador habilitado a substituir e a colaborar com o chefe de fabricação ou que executa serviços sob a sua orientação.

ASSISTENTE DO CHEFE DE LABORATÓRIO — Trabalhador habilitado a substituir e a colaborar com o chefe de laboratório ou que executa serviços sob a sua orientação.

CONTRAMESTRE DE FABRICAÇÃO — Trabalhador que chefia o pessoal de determinados sectores da fabricação, sendo responsável pelas boas tarefas de execução que neles se realizam, podendo executar algumas delas.

ENCARREGADO DE ARMAZÉM — O trabalhador que coordena e orienta os serviços de recepção, armazenamento e entrega de mercadorias, e mantém registos apropriados controla as quantidades de mercadorias entregues; providencia pela sua arrumação dentro do armazém de acordo com as normas estabelecidas; procede à entrega das mercadorias arrumadas mediante apresentação de requisições e outra documentação adequada; executa os registos necessários a escrituração do armazém; orienta a actividade dos trabalhos sob as suas ordens.

PREPARADOR DE LABORATÓRIO — Trabalhador que efectua análises, ensaios físicos e ou químicos e bacteriológicos. Executa cálculos relacionados com a sua função. Assegura a perfeita higiene do seu posto de trabalho.

OPERADOR DE RECEPÇÃO — Trabalhador que executa todas as tarefas inerentes à recepção do leite, bem como pesagem, registo de leite e sua distribuição, podendo ocupar-se do tratamento do leite, desnatagem e nata. Assegura a perfeita higiene do seu posto de trabalho.

OPERADORES DE EVAPORAÇÃO; ACIDIFICAÇÃO; MALTERIA e PULVERIZAÇÃO — Trabalhador especializado a operar com instalação, executando tarefas inerentes à sua condução. Assegura a perfeita higiene do seu posto de trabalho. Pode ter de transportar de ou para o armazém, para ou do seu posto de trabalho, os ingredientes, matérias-primas, material ou produto terminado.

PORTEIRO/GUARDA — Trabalhador incumbido de controlar entradas e saídas de pessoas, mercadorias e veículos e quaisquer outros serviços análogos. De noite assegura a conservação das instalações e procede a rondas.

AJUDANTES — Trabalhadores que coadjuvam os especializados, podendo substituí-los.

AUXILIAR DE LABORATÓRIO — Trabalhador que procede à limpeza no laboratório e auxilia os preparadores na execução de análises, ensaios físicos ou químicos preparando bancadas, zelando pela lavagem, manutenção e conservação do equipamento e executando tarefas acessórias.

OPERÁRIO DE ENCHIMENTO E EMBALAGEM — Trabalhador que procede ao enchimento ou empacotamento dos produtos fabricados e ou sua pesagem, etiquetagem, acondicionamento, fecho e embalagem e arrumação em caixas e ou estrados ou e operações afins. Assegura a perfeita higiene no seu posto de trabalho.

OPERÁRIO AUXILIAR — Trabalhador que exerce actividades não especificadas ou que não existe definição das funções que executa.

OPERADOR DE ENCHIMENTO/ALRRO — Trabalhador que tem a seu cargo a máquina de enchimento, zelando pela lavagem, manutenção e conservação do equipamento e para um controlo eficiente do peso líquido. Ele poderá executar também outras tarefas na secção enchimento e embalagem.

OPERADOR DE ENCHIMENTO/TOTE-BINS — Trabalhador que tem a seu cargo a descarga dos tote-bins, assegura a perfeita higiene do seu posto de trabalho. Ele poderá executar outras tarefas na secção enchimento e embalagem.

TRABALHADORES FOGUEIROS

ENCARREGADO FOGUEIROS — Profissional que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tem sob a sua responsabilidade os restantes profissionais, competindo-lhe ainda idênticas funções para os serviços gerais da fábrica.

FOGUEIRO/FOGUEIRO CHEFE DE TURNO — O profissional que alimenta e conduz os geradores de vapor competindo-lhe além do estabelecido no regulamento da profissão de fogueiro aprovado no Decreto-Lei n.º 46989 de 30/4/1966, faz pequenas reparações de conservação e manutenção das instalações, e assistência aos serviços gerais.

AJUDANTE DE FOGUEIRO — Trabalhador habilitado a colaborar com o fogueiro ou que executa serviços sob a sua orientação, assegura o abastecimento do

combustível líquido ou sólido para os carregadores manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

Exerce legalmente as funções nos termos do art.º 14 e 15 do regulamento da profissão de fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989 de 30/4/1966.

Integração das profissões nos níveis de qualificação estabelecidos para todas as convenções colectivas de trabalho pelo Decreto-Lei 121/78 de 2 de Junho.

NÍVEL 2 — QUADROS MÉDIOS

- 2.2. — Técnicos de produção e outros
 — Chefe de Fabricação
 — Chefe de Laboratório

NÍVEL 3 — ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES E CHEFES DE EQUIPA

- Contramestre de Fabricação
 — Encarregado de Armazém
 — Encarregado dos Fogueiros

NÍVEL 4 — PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

- 4.2. — Produção
 — Assistente do Chefe de Fabricação
 — Assistente do Chefe de Laboratório

NÍVEL 5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

- 5.3. — Produção
 — Fiel de Armazém
 — Fogueiro/Fogueiro Chefe de Turno

NÍVEL 6 — PROFISSIONAIS SEMI QUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)

- 6.2. — Produção
 — Ajudante do Fogueiro
 — Operador de Evaporação
 — Operador de Pulverização
 — Preparador de Laboratório
 — Operador de Enchimento

NÍVEL 7 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDIFERENCIADOS)

- 7.2. — Produção
 — Operador Auxiliar
 — Porteiro/Guarda
 — Auxiliar de Laboratório
 — Operador de Malteria
 — Operador de Acidificação
 — Operador de Recepção
 — Operário de Enchimento/Embalagem

**ANEXO III
 CONDIÇÕES ESPECÍFICAS
 PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE
 ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS
 TRABALHADORES DO FABRICO DE
 LACTICÍNIOS**

ADMISSÃO:

Só poderá ser admitido como trabalhador efectivo da empresa o candidato que satisfaça as seguintes condições:

1. — Ter idade mínima de 16 anos;

2. — Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;

3. — Ser aprovado em exames médicos a cargo da empresa;

4. — Consoante o cargo destinado a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental findo o qual a admissão se torna definitiva com a categoria e o vencimento respectivo constante no Anexo IV deste Acordo.

PROMOÇÕES AUTOMÁTICAS:

1. — Após a permanência de seis meses, na categoria de estagiário o trabalhador ascenderá à categoria para que esteve praticando com o vencimento fixo, conforme o constante no Anexo VI.

2. — Os casos de não concretização da promoção, por negativa da entidade patronal, serão analisados individualmente pela Comissão Arbitral.

TRABALHADORES FOGUEIROS

1. — As categorias profissionais abrangidas por este A.C.T., serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de geradores de vapor aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45989 de 30/4/1966.

2. — É vedado à entidade patronal atribuir categorias inferiores às estabelecidas neste A.C.T.

3. — Não é permitido à empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de geradores de vapor.

4. — Só podem ser admitidos na profissão, como ajudante de fogueiro indivíduos com mais de 18 anos e que possuem as condições físicas necessárias para o exercício da mesma.

QUADRO DE DENSIDADES:

1. — Quando a empresa tiver dois ou mais fogueiros de 1.ª classe por turno existirá pelo menos 1 fogueiro classificado como fogueiro-chefe.

2. — Quando a empresa tiver mais de quatro fogueiros de 1.ª classe existirá um encarregado-fogueiro.

**ANEXO IV
 (REMUNERAÇÕES)
 TABELA SALARIAL**

- Chefe de Fabricação
 — Chefe de Laboratório

CLASSE 20
 — Assistente do Chefe de Fabricação
 — Assistente do Chefe de Laboratório 18.500\$00
 — Encarregado Fogueiro

CLASSE 21
 — Contramestre de Fabricação
 — Encarregado de Armazém 17.400\$00

CLASSE 22
 — Operador de Pulverização
 — Operador de Evaporação
 — Fogueiro Chefe de Turno 12.500\$00
 — Operador de Enchimento (Op. Máq. Albro)

Classe 23
 — Preparador de Laboratório
 — Fogueiro 11.400\$00

Classe 24
 — Operador de Recepção
 — Operador de Malteria
 — Operador de Acidificação
 — Operador de Enchimento (Tote-Bins) 10.900\$00

— Auxiliar de Laboratório
 — Porteiro/Guarda
 — Ajudante de Fogueiro

CLASSE 25

— Operário de Enchimento e Embalagem
 — Ajudante 10.400\$00
 — Operário Auxiliar

Ponta Delgada, 9 de Maio de 1979

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S.Miguel e Santa Maria

Artur Manuel Brasil Gouveia
Eduardo Lopes Tavares

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes
Eduardo Raposo Pimentel

Pela Pro lacto-Lactícínios de S.Miguel, SARL
Jacques-Smets

Depositado em 5 de Junho de 1979, folhas 5 do Livro n.º 1, com o n.º 31, nos termos do Art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

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

ASSINATURAS

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

Suplementos — preço por página, 1\$50

Preço avulso — por página, 1\$50

A estes valores acrescem os portes de correio

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