



JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 27\$00

Quinta-Feira, 15 de Novembro de 1979

SUPLEMENTO

SUMÁRIO

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho

C.C.T. entre a Associação Comercial e Industrial do ex-distrito da Horta e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do mesmo ex-distrito

— A.C.T. celebrado entre o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do ex-Distrito de Angra do Heroísmo e a Empresa Ideal da Panificação Terceirense, Lda. (Sectores de Bolacharia e Doçaria)

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO EX-DISTRITO DA HORTA E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DOS TRANSPORTES, TURISMO E OUTROS SERVIÇOS DO MESMO EX-DISTRITO

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA DO CONTRATO

Cláusula 1.ª

(ÂMBITO E ÁREA)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho obriga, por um lado, as empresas dos Sectores industriais que disponham de transportes em veiculos automoveis, de mercadorias passageiros, ou oficinas de ou oficinas de reparação e manutenção mecânica, filiadas na Associação Comercial e Industrial do Ex-Distrito da Horta, e,

por outro lado os profissionais ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Ex-Distrito da Horta.

Cláusula 2.ª

(VIGÊNCIA)

1. O presente Contrato Colectivo de Trabalho entrará em vigor após a sua publicação no Jornal Oficial da Região e é válido pelo periodo de dezoito meses, com excepção da tabela salarial e outras cláusulas com expressão pecuniária cuja vigência será de doze meses.

2. Para efeitos do previsto no Anexo II-Tabela Salarial — esta produz efeitos desde 1 de Outubro de 1979.

Cláusula 3.ª**(DENÚNCIA)**

1. A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra parte a respectiva proposta.

2. A parte que recebe a proposta tem um período de trinta dias, contados da data de recepção, para responder, aceitando ou contrapondo.

3. Se tiver havido contraproposta, iniciar-se-ão negociações no prazo de oito dias, após a recepção da mesma.

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

CAPÍTULO II

ADMISSÃO E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Cláusula 4.ª**(ADMISSÃO)**

1. Quando as entidades patronais pretenderem admitir qualquer profissional, poderão consultar os registos de empregados da Secretaria Regional do Trabalho — Centro de Emprego da Horta e do Sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

2. Para efeito do disposto no número anterior, o Sindicato deverá organizar e manter em dia um registo de desempregados.

Cláusula 5.ª**(PERÍODO EXPERIMENTAL)**

1. A admissão de pessoal contratado com carácter permanente ou sem prazo ter-se-á como feita a título condicional durante os primeiros quinze dias.

2. Durante o período experimental, o profissional poderá ser despedido ou despedir-se sem aviso prévio e sem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização, salvo acordo estrito em contrário.

3. Para os trabalhadores eventuais não haverá período experimental assim como para os profissionais contratados a prazo certo, ou incerto.

4. Decorrido o período experimental e matendo-se o trabalhador ao serviço, a sua antiguidade contar-se-á, para todos os efeitos, desde a data de admissão.

Cláusula 6.ª**(APRENDIZAGEM)**

Serão admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 14 aos 17 anos de idade que ingressem em profissões onde o mesmo é permitido.

Cláusula 7.ª

(ANTIGUIDADE E PROMOÇÃO DOS APRENDIZES)

1. O tempo de aprendizagem contará sempre para efeitos de antiguidade.

2. Para os aprendizes a duração máxima de aprendizagem será de três anos.

3. Findo este período, os aprendizes ascenderão à categoria de praticante, na qual deverão permanecer três anos antes de passarem à categoria, imediatamente superior.

Cláusula 8.ª**(CATEGORIAS PROFISSIONAIS)**

1. As categorias profissionais previstas neste contrato colectivo de trabalho, classificadas de harmonia com as funções, são as que constam do anexo I, que faz parte integrante deste contrato.

2. A requerimento das partes, as categorias profissionais omissas serão definidas e integradas no sector respectivo pela Comissão Paritária.

Cláusula 9.ª**(MAPA DO QUADRO DE PESSOAL)**

O preenchimento e envio às entidades interessadas do Mapa do Quadro de pessoal, será feito nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO III

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 10.ª**(DEVERES DAS ENTIDADES PATRONAIS)**

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados;

c) Facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte de Comissões de trabalhadores ou sindicais, sejam delegados ou dirigentes sindicais, prestando-lhe os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato;

e) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

f) Proporcionar aos seus trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e funções em organismos de previdência ou outros inerentes, quando legalmente requisitados.

Cláusula 11.ª**(DEVERES DOS TRABALHADORES)**

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe

esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente contrato;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal, bem como a documentação com eles relacionada;

f) prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados a sua guarda;

g) Participar por escrito, sempre que possível, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço.

Cláusula 12.ª

(GARANTIAS DO TRABALHADOR)

É proibido às empresas:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta;

c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.ª.

Cláusula 13.ª

(TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO)

1. É vedado às entidades patronais transferir o trabalhador para outro local de trabalho, mesmo que se trate de mudança total ou parcial da empresa, salvo se houver acordo do trabalhador.

2. Em caso de transferência, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador e agredado familiar, mobiliário e outros bens.

Cláusula 14.ª

(DIREITO À ACTIVIDADE SINDICAL)

1. Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade Sindical nas empresas, nomeadamente através dos seus delegados e Comissões de trabalhadores.

2. Os delegados do Sindicato têm direito de distribuir nas empresas ou afixar em lugar apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 15.ª

(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

O período normal de trabalho será de quarenta e cinco horas por semana segundo o regime definido na Lei.

Cláusula 16.ª

(PERÍODO NORMAL DE CONDUÇÃO)

1. O período normal de condução não poderá ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 15.ª, sendo obrigatório um repouso ao fim de cinco horas consecutivas.

2. O intervalo destinado às refeições não poderá ser inferior a uma hora.

3. Todo o motorista terá obrigatoriamente um descanso de, pelo menos, dez horas consecutivas no decurso de vinte e quatro horas anteriores a qualquer momento em que se inicie o trabalho.

Cláusula 17.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

2. O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifique casos de força maior.

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

4. Todo o trabalho extraordinário realizado por motoristas constará sempre da respectiva caderneta.

Cláusula 18.ª

(DURAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO DOS MOTORISTAS)

1. O trabalho extraordinário não poderá ter a duração superior a três horas nem a quinze semanais, só podendo ser realizado em casos excepcionais.

2. Excepcionalmente, o período diário de trabalho extraordinário poderá ir até ao máximo de cinco horas, no caso de demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de passageiros ou mercadorias.

Cláusula 19.ª

(RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1. O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, calculada como segue:

a) Acréscimo de 50% sobre a retribuição normal;

b) Se o trabalho for prestado entre as 20 horas e as 7 horas, haverá ainda outro acréscimo de 25%.

c) O trabalho realizado em domingos, feriados ou dias de folga, dá direito a um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal e a um dia de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 20.ª

(MAPA DE HORÁRIO DE TRABALHO)

Em cada, estabelecimento e viatura será afixado, em lugar bem visível um Mapa de Horário de Trabalho,

elaborado em conformidade com o disposto na Lei e neste contrato, do qual, depois de aprovado pela Delegação da Secretaria Regional do Trabalho, deverá se enviada ao Sindicato uma cópia não selada.

CAPÍTULO V RETRIBUIÇÃO MÍNIMA DO TRABALHO

Cláusula 21.ª

(RETRIBUIÇÃO MÍNIMA)

As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes da tabela salarial do Anexo H, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que dizem respeito e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 22.ª

(RETRIBUIÇÕES DOS PROFISSIONAIS QUE EXERÇAM FUNÇÕES INERENTES A DIVERSAS CATEGORIAS)

1. Quando um profissional exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

2. Sempre que o profissional substitua outro de categoria e retribuição superior para além de oito horas, receberá durante esse período o ordenado do trabalhador substituído.

Cláusula 23.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a receber um subsídio, correspondente a um mês de ordenado, por altura do Natal, pago até ao dia 20 de Dezembro.

2. Os trabalhadores que, na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos meses que completarem até 31 de Dezembro.

3. Cessando as relações de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, em montante proporcional ao tempo de serviço.

Cláusula 24.ª

(REFEIÇÕES, ALOJAMENTO E SUBSÍDIO DE DESLOCAÇÃO)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho para onde tenha sido contratado tem direito, além da retribuição normal, ao pagamento por parte da entidade patronal das despesas com alojamento, alimentação e transportes, dentro de um limite considerado normal acrescido de 50\$00 por cada dia fora da Ilha.

CAPÍTULO VI SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 25.ª

(DESCANSO SEMANAL E DOMINGOS)

1. O dia de descanso semanal coincidirá, sempre que possível com o domingo.

2. Quando não for possível conceder aos trabalhadores o respectivo dia de descanso semanal ao domingo, as entidades patronais organizarão escalas, por forma que tal aconteça, pelo menos, uma vez por mês.

3. Nos casos previstos no número antecedente, o trabalhador trabalhará no seu dia de folga normal, posterior ao domingo em que descanse, sem que por isso haja lugar a qualquer acréscimo de retribuição.

4. Não sendo possível assegurar o disposto no N.º 3 desta cláusula, o período de férias a que o profissional tiver direito será acrescido de tantos dias quantos domingos não gozados.

5. Feriados obrigatórios:

1 de Janeiro
25 de Abril
Sexta-Feira Santa
1 de Maio
Corpo de Deus
10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro

bem como o feriado Municipal da Localidade para onde o trabalhador for contratado.

Cláusula 26.ª

(FÉRIAS)

1. Os trabalhadores abrangidos por este Contrato terão direito a trinta dias de férias consecutivos em cada ano civil.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil salvo o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 27.ª

(GOZO DE FÉRIAS)

1. As férias poderão ser gozadas seguidas ou interpoladas, desde que, neste último caso, haja acordo escrito entre ambas as partes

2. O período de férias deverá ser gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se por acordo entre as partes se estabelecer outro prazo.

Cláusula 28.ª

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

No início das férias, os trabalhadores abrangidos pelo presente Contrato receberão das entidades patronais um subsídio correspondente à duração das férias a que tenham direito.

Cláusula 29.ª

(DEFINIÇÃO DE FALTA)

1. Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está

obrigado

2. As ausências durante os períodos inferiores a um dia são consideradas somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias.

3. As entidades patronais têm direito a descontar na retribuição a quantia referente a horas de serviço perdidas pela ausência do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT.

(FALTA JUSTIFICADAS)

1. Além dos casos previstos na Lei, considera-se justificadas as faltas dadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em consequência do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar;

b) Parto da esposa por período não superior a dois dias;

c) até cinco dias consecutivos por falecimento de conjugue não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

d) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

e) Doença ou acidente de trabalho devidamente comprovado;

f) Até 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;

g) Prestação de provas escolares de exame, e preparação das mesmas até ao máximo de 2 dias, não podendo faltar simultaneamente por esse motivo mais de dois trabalhadores em cada estabelecimento;

h) Um dia por doação gratuita de sangue.

2. As faltas motivadas por parto da esposa, luto, casamento, doação sangue não determinam perda de retribuição nem poderão ser descontados na antiguidade e no período de férias.

3. Os trabalhadores eleitos para os Corpos Gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço por todo o tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através de eleição. De igual modo gozam os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

4. Para o exercício das suas funções cada membro dos corpos gerentes beneficia de crédito de 4 dias por mês e os delegados sindicais de dois dias por mês, mantendo-se o direito à remuneração.

Cláusula 31.ª

(PARTICIPAÇÃO DAS FALTAS)

1. As faltas previstas nas alíneas a) e f) do N.º 1 da Cláusula anterior deverão ser participadas à entidade patronal no prazo de dois dias; as faltas por motivo de exame deverão ser participadas com a antecedência de dez dias.

2. A comunicação do desempenho das funções referi-

das no N.º 3 da cláusula anterior, deverá ser feita às entidades patronais, pelo organismo sindical, dentro de 15 dias posteriores à eleição.

Cláusula 32.ª

(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

1. A entidade patronal pode conceder aos trabalhadores, a pedido destes, licença sem retribuição.

2. O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 33.ª

(FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão do trabalhador.

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

Cláusula 34.ª

(JUSTA CAUSA DE RESCISÃO POR INICIATIVA DAS ENTIDADES PATRONAIS)

Só constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato os seguintes factos:

a) Inobservância reiterada das regras de higiene e segurança, por forma a prejudicar os seus camaradas de trabalho;

b) Desobediência ilegítima repetida às ordens dos superiores hierárquicos;

c) Agressão ou ofensa grave à dignidade dos camaradas de trabalho;

d) Abuso da autoridade para com os subordinados;

e) Lesão culposa de interesse patrimoniais sérios e atendíveis da empresa ou de qualquer pessoa que nela trabalhe;

f) Abandono do local de trabalho sem motivo justificado com consequências graves para a empresa.

Cláusula 35.ª

(APRECIAÇÃO DE JUSTA CAUSA)

A apreciação de existência de justa causa para despedimento será feita obrigatoriamente com base em processo disciplinar.

Cláusula 36.ª

(DESPEDIMENTO SEM JUSTA CAUSA)

1. São proibidos os despedimentos sem justa causa,

actos que serão nulos e de nenhum efeito.

2. Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa ou por se verificar nulidade ou inexistência de processo disciplinar dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber além do pagamento por inteiro das retribuições e demais regalias, uma indemnização de um mês por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a três meses.

3. Se o trabalhador optar pela reintegração, a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês de despedimento até aquele em que se verifique a reintegração.

4. Tratando-se de dirigentes ou de delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 2 desta cláusula.

5. Igual indemnização será devida se o despedimento, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data de apresentação da candidatura às funções sindicais quando as não venha a exercer, se já estão, num ou noutro caso, os trabalhadores a servir a empresa.

Cláusula 37.ª

(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR)

1. O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com a antecedência prevista na Lei.

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

3. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais dos trabalhadores;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesse do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

4. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no N.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo da responsabilidade civil ou penal por parte da entidade patronal que deu origem à situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO VIII

TRABALHO DE MENORES E TRABALHADORES ESTUDANTES

A — Trabalho de Menores

Cláusula 38.ª

(PRINCÍPIO GERAL)

1. A entidade patronal deve proporcionar aos meno-

res que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2. A entidade patronal procurará criar condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissionais e cultural, devendo facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau de categoria de ensino nos termos previstos na Lei e neste Contrato.

Cláusula 39.ª

(TRABALHOS PROIBÍDOS E CONDICIONADOS)

1. Fica vedada a possibilidade de exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte pelos menores de 16 anos, e a dorso, de pesos superiores a 20 kgs.
- b) A prestação de trabalho nocturno antes de completarem 16 anos.
- c) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física.
- d) E execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

B — Trabalhadores Estudantes

Cláusula 40.ª

(DIREITOS ESPECIAIS)

1. Os trabalhadores que frequentam estabelecimentos de ensino, desde que os factos sejam devidamente comprovados, gozarão dos seguintes benefícios:

- a) Faltar quando necessário para prestação de provas de exame nos estabelecimentos de ensino.
- b) Gozar férias interpoladas ou não sempre que o requeriram;
- c) Ter preferência sobre demais trabalhadores na organização das escalas de férias tendo em conta o seu desejo de as aproveitar para preparação de exames.

2. Os trabalhadores nas condições do N.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pela entidade patronal, o horário das disciplinas que frequentam, bem como a sua assiduidade a estas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras, e a preparação dos exames por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

CAPÍTULO IX DISCIPLINA

Cláusula 41.ª

(SANÇÕES DISCIPLINARES)

1. As infracções aos deveres reteridos na cláusula precedente são passíveis de penalidade:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão Registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do Trabalhador com perda de retribui-

ção;

e) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2. As multas aplicadas a um trabalhador por infracção praticada no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a dez dias.

3. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

4. A sanção disciplinar deve ser proporcionado à natureza do facto praticado, aos seus resultados, ao grau de intenção e culpa manifestados, aos motivos da infracção e à personalidade do infractor.

Cláusula 42.^a

(SANÇÕES ABUSIVAS)

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador;

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2. A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior dá o direito ao trabalhador visado e uma indemnização não inferior ao dobro do previsto no N.º 2 da cláusula 36.^a, se a sanção consistir no despedimento.

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

CAPÍTULO X

COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 43.^a

(COMISSÃO PARITÁRIA)

É criada uma comissão paritária à qual caberá, além do que for expressamente cometido, a resolução das questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato.

Cláusula 44.^a

(COMPOSIÇÃO)

1. A comissão será constituída por membros efectivos, em representação do Sindicato, da Entidade Patronal e um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

2. Os vogais nomeados pelas partes no prazo de 10 dias contados da data da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 45.^a

(CASOS OMISSOS)

Sempre que se suscitem questões não previstas no presente contrato, competirá à Comissão Paritária deli-

berar sobre a omissão, criando clausulado que a preencha, o qual se considerará parte integrante do presente contrato após publicação no respectivo Boletim Oficial.

Cláusula 46.^a

(DELIBERAÇÕES)

1. A comissão paritária deliberará a pedido de qualquer das partes que para o efeito dirigirá aviso registado à restante, com indicação da data, hora e local da reunião, bem como o motivo concreto da mesma, que não poderá ter lugar antes de decorridos 15 dias sobre a expedição do aviso.

2. As deliberações tomadas pela Comissão Paritária, de que cada parte ficará com cópia escrita, obrigam os trabalhadores, sindicato e empresas.

CAPÍTULO XI

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Cláusula 47.^a

(HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO)

1. As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2. Aos trabalhadores que trabalham com óleos e combustíveis ou sujeitos a humidade e intemperie, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, casaco e casaco PVC, equipado com capuz.

CAPÍTULO XII

DIUTURNIDADES

Cláusula 48.^a

(DIUTURNIDADES)

1. Os profissionais abrangidos pelo presente Contrato Colectivo de Trabalho têm direito a uma diuturnidade no montante de 500\$00 por cada três anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal até ao limite de cinco diuturnidades.

2. A contagem do período necessário à aquisição do direito à diuturnidade será considerado a partir da publicação do presente CCT.

3. Os valores das diuturnidades acrescem às retribuições mínimas constantes das tabelas salariais.

ANEXO I

GRUPO A — COLECTIVOS

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

COBRADOR — O profissional que nas viaturas de carreira de serviço público efectua a venda de bilhetes aos passageiros, carrega e descarrega os volumes nela transportados e que na via pública e garagens de recolha auxilia o motorista no zelo e asseio da viatura.

GRUPO B — TÁXIS

MOTORISTA — O profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e asseio do veículo, podendo ajudar na carga e descarga.

GRUPO C — GARAGENS E ESTAÇÕES DE SERVIÇO

LUBRIFICADOR — O profissional que procede à lubrificação dos veículos, mudas de óleos, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

LAVADOR — O profissional que procede à lavagem de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

MONTADOR DE PNEUS — O profissional que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras de ar.

ABASTECEDOR DE COMBUSTÍVEIS — O profissional incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedores, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

GRUPO D — MERCADORIAS

MOTORISTA DE AUTOMÓVEIS PESADOS — O profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis de carga superior a 3500 Kg, podendo auxiliar nas operações da carga e descarga, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e asseio da viatura.

MOTORISTA DE AUTOMÓVEIS LIGEIOS — O profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis de carga até 3500 Kg, podendo auxiliar nas operações de carga e descarga, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e asseio do veículo.

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

GRUPO E — TRACTORISTAS

TRACTORISTA DE RODAS — Conduz e manobra diversas máquinas agrícolas como tractor; atrela e desatrela essas máquinas; afina e abastece de combustíveis as máquinas e tractores, atrela e desatrela charruas, arados, etc. Pode alimentar e controlar o funcionamento de máquinas fixas ou móveis, tais como debulhadoras.

TRACTORISTAS DE LAGARTAS — É o profissional que conduz e manobra tractores de lagartas.

GRUPO F — OFICINAS DE AUTO

BATE-CHAPAS — O profissional que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina de carroçaria e partes afins das viaturas.

FERREIRO ou SOLDADOR — O profissional que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Procede também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos técnicos de recozimento por têmpera e revenido, executa pelo processo de soldadura de electroarco ou oxiacetilénica, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

MECÂNICO DE AUTOMÓVEIS: — O profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta matéria.

PINTOR DE AUTOMÓVEIS: — O profissional que prepara as superfícies das máquinas-viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

TORNEIO MECÂNICO: — O profissional que num torno mecânico de peito de revólver, semiautomático ou similar, torneia exclusivamente peças do mesmo tipo, sendo-lhe fornecidos os cálculos para a execução dos trabalhos.

GRUPO G — ELECTRICIDADE

ELECTRICISTA: — O profissional que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

GRUPO H — SERRALHARIA MECÂNICA

SERRALHEIRO MECÂNICO — O profissional que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores ou outros conjuntos, mecânicos, incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua montagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

**ANEXO II
TABELA SALARIAL****GRUPO A — COLECTIVOS:**

Motorista	8.500\$00
Cobrador	7.500\$00

GRUPO B — TÁXIS:

Motorista	7.500\$00
-----------	-----------

GRUPO C — GARAGENS E ESTAÇÕES DE SERVIÇO:

Lubrificador	7.500\$00
Lavador	7.500\$00
Montador de Pneus	7.500\$00
Abastecedor de Combustíveis	7.500\$00

GRUPO D — MERCADORIAS

Motorista de Pesados	8.250\$00
Motorista de Ligeiros	7.500\$00
Ajudante de Motorista	7.500\$00

GRUPO E — TRACTORISTAS:

Tractorista de Rodas	7.500\$00
Tractorista de Lagartas	7.800\$00

GRUPO F — OFICINAS AUTO:

Bate-Chapas de 1. ^a	8.250\$00
Bate-Chapas de 2. ^a	7.750\$00
Bate-Chapas de 3. ^a	7.500\$00
Ferreiro ou Soldador de 1. ^a	8.250\$00
Ferreiro ou Soldador de 2. ^a	7.750\$00
Ferreiro ou Soldador de 3. ^a	7.500\$00
Mecânico de Automóveis de 1. ^a	8.250\$00
Mecânico de Automóveis de 2. ^a	7.750\$00
Mecânico de Automóveis de 3. ^a	7.500\$00
Pintor de Automóveis de 1. ^a	8.250\$00
Pintor de Automóveis de 2. ^a	7.750\$00
Pintor de Automóveis de 3. ^a	7.500\$00
Torneiro Mecânico de 1. ^a	8.250\$00
Torneiro Mecânico de 2. ^a	7.750\$00
Torneiro Mecânico de 3. ^a	7.500\$00

GRUPO G — ELECTRICIDADE

Electricista de 1. ^a	8.250\$00
Electricista de 2. ^a	7.750\$00
Electricista de 3. ^a	7.500\$00

GRUPO H — SERRALHARIA MECÂNICA:

Serralheiro Mecânico de 1. ^a	8.250\$00
Serralheiro Mecânico de 2. ^a	7.750\$00
Serralheiro Mecânico de 3. ^a	7.500\$00

GRUPO I — AUXILIARES:

Ajudante do 1. ^o Ano	5.300\$00
Ajudante do 2. ^o Ano	5.600\$00
Praticante do 1. ^o Ano	5.300\$00
Praticante do 2. ^o Ano	5.600\$00
Aprendiz de 16 anos	3.750\$00
Aprendiz de 15 anos	3.750\$00
Aprendiz de 14 anos	3.750\$00

ANEXO III**NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO AO ABRIGO DO
DECRETO LEI N.º 121/78****GRUPO A — COLECTIVOS**

Motorista	5.
Cobrador	6.

GRUPO B — TÁXIS

Motorista	5.
-----------	----

**GRUPO C — GARAGENS E ESTAÇÕES DE
SERVIÇO:**

Lubrificador	6.
Lavador	6.

Montador de Pneus	6.
Abastecedor de Combustíveis	6.

GRUPO D — MERCADORIAS:

Motorista de pesados	5.
Motorista de Ligeiros	5.
Ajudante de Motorista	6.

GRUPO E — TRACTORISTAS:

Tractorista de Rodas	5.
Tractorista de Lagartas	5.

GRUPO F — OFICINAS DE AUTO:

Bate-Chapas de 1. ^a	5.
Bate-Chapas de 2. ^a	5.
Bate-Chapas de 3. ^a	5.
Ferreiro ou Soldador de 1. ^a	5.
Ferreiro ou Soldador de 2. ^a	5.
Ferreiro ou Soldador de 3. ^a	5.
Mecânico de Automóveis de 1. ^a	5.
Mecânico de Automóveis de 2. ^a	5.
Mecânico de Automóveis de 3. ^a	5.
Pintor de Automóveis de 1. ^a	5.
Pintor de Automóveis de 2. ^a	5.
Pintor de Automóveis de 3. ^a	5.
Torneiro Mecânico de 1. ^a	5.
Torneiro Mecânico de 2. ^a	5.
Torneiro Mecânico de 3. ^a	5.

GRUPO C — ELECTRICIDADE

Electricista de 1. ^a	5.
Electricista de 2. ^a	5.
Electricista de 3. ^a	5.

GRUPO H — SERRALHARIA MECÂNICA:

Serralheiro Mecânico de 1. ^a	5.
Serralheiro Mecânico de 2. ^a	5.
Serralheiro Mecânico de 3. ^a	5.

GRUPO I — AUXILIARES:

Ajudante do 1. ^o Ano	A.
Ajudante do 2. ^o Ano	A.
Praticante do 1. ^o Ano	A.
Praticante do 2. ^o Ano	A.
Aprendiz de 16 anos	A.
Aprendiz de 15 anos	A.
Aprendiz de 14 anos	A.

Horta, 30 de Outubro de 1979.

Pel'A Associação Comercial e Industrial do Ex-Distrito
da Horta,*Carlos Manuel Castro Goulart**Gilberto Vieira da Silva**Guilherme Spratley*Pel'O Sindicato dos Profissionais dos Transportes,
Turismo e Outros Serviços do Ex-Distrito da Horta.*Jaime Augusto da Rosa**Jose Raposo de Oliveira*Depositado em 9 de Novembro de 1979 a tolhas 6 do
Livro n.º 1, com o n.º 39, nos termos do Art.º 19.º do
Decreto-Lei n.º 164-A/76.

REVISÃO DO ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DO EX-DISTRITO DE ANGRA DO HEROÍSMO E A EMPRESA IDEAL DE PANIFICAÇÃO TERCEIRENSE, LIMITADA E PUBLICADO NO B.M.T. N.º 20 DE 30/10/76

**CAPÍTULO I
ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA**

**Cláusula 1.ª
(Âmbito)**

O presente Acordo obriga por um lado a Empresa Ideal de Panificação Terceirense Lda. e por outro os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato outorgante, cujas categorias profissionais constam do Anexo I.

**Cláusula 2.ª
(Vigência)**

O presente Acordo entra em vigor no dia 1 de Abril de 1978 e é válido por um período de 18 meses, prorrogável por iguais e sucessivos períodos, se qualquer das partes o não denunciar até 30 dias antes do termo do período de vigência.

**Cláusula 3.ª
(Denúncia)**

1. A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra parte, a respectiva proposta;
2. A parte que recebe a proposta tem um período de 30 dias contados a partir da dada da recepção, para responder, aceitando, rejeitando ou contrapropondo;
3. Se ainda não tiver sido recebida resposta até oito dias antes do termo daquele prazo a parte proponente dirigirá à outra aviso postal registado ou com protocolo, chamando a atenção para o termo do prazo;
4. Se mesmo assim, findo o prazo referido no n.º 2, não tiver havido resposta devidamente, fundamentada, considerar-se-á rejeitada a proposta;
5. Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações no prazo de dez dias, contados da data da recepção, as quais se prolongarão por um período de 30 dias, prorrogáveis por igual período!

**CAPÍTULO II
ADMISSÃO, CATEGORIAS
PROFISSIONAIS, QUADRO DE
PESSOAL E ACESSO**

A-ADMISSÃO

**Cláusula 4.ª
(Princípios Gerais)**

1. Constituem requisitos gerais para a admissão de profissionais por este Acordo, na Empresa:
 - a) idade mínima de 14 anos.
 - b) Titularidade do Boletim de Sanidade
2. Sempre que uma Empresa admita um trabalhador proveniente de outra Empresa sua associada económica

e jurídica, obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito do trabalhador.

3. No acto da admissão, as Empresas obrigam-se a dar conhecimento por escrito, aos trabalhadores da categoria e ordenado que lhes são atribuídos.

**Cláusula 5.ª
(Período Experimental)**

Na admissão de qualquer trabalhador haverá sempre um período experimental com duração de trinta dias a contar da data de admissão.

1. Durante aquele período pode o trabalhador despedir-se ou ser despedido sem aviso prévio ou indemnização.

2. Mantendo-se a admissão, contar-se-á o período de experiência para duração do contrato.

**Cláusula 6.ª
(Admissão para efeitos de Substituição)**

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

2. No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais 15 dias, após o regresso do efectivo ao serviço ou 15 dias após ter sido considerado definitivo, pela entidade patronal o impedimento daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva.

**Cláusula 7.ª
(Aprendizagem)**

1. A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a 4.ª classe do ensino primário, de idade não superior a 18 anos.

2. É permitida a admissão, como aprendizes, de indivíduos de idade superior a 18 anos, sendo neste caso, o período de aprendizagem reduzido a metade do estabelecido no número seguinte;

3. O período de aprendizagem é de 18 meses dividido em dois períodos de respectivamente, um ano e seis meses. Findo o segundo período, o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria profissional de Ajudante.

4. Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocinio.

5. O número de aprendizes não poderá exceder 25% do de profissionais que prestam serviço no estabelecimento; é porém permitida a existência de um aprendiz ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco.

6. A percentagem acima referida não é aplicada aos sazonais ou eventuais.

B-CATEGORIAS PROFISSIONAIS**Cláusula 8.^a**
(Princípio Geral)

1. Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos e categorias constantes do anexo 1.

2. A divisão em sectores de actividade tem carácter meramente técnico não implicando a hierarquização das categorias profissionais de um sector sobre as de outro, competindo à entidade patronal a hierarquização de funções na empresa.

3. Poderá efectuar-se a transferência de qualquer profissional abrangido pelo presente Acordo, de um sector para outro, desde que tal não implique baixa de categoria, devendo a alteração ser comunicada ao Sindicato no prazo de dez dias.

4. A requerimento das partes, as categorias profissionais omissas serão definidas e integradas no sector respectivo pela Comissão Paritária.

5. Nos termos da Lei geral aplicável, e sem prejuízo das disposições regulamentares e convencionais especialmente aplicáveis:

a) O trabalhador deve, em principio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado;

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

Cláusula 9.^a
(Atribuição de Categoria)

1. A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será correspondente à função que predominantemente exerça;

2. Sempre que, perante a complexidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre a categoria profissional a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a
(Serviços Exigíveis)

A entidade patronal poderá determinar o exercício de funções inerentes a categorias hierárquicamente inferiores sem prejuízo do horário de trabalho.

Cláusula 11.^a
(Mudança de Categoria)

1. Carece do prévio acordo do trabalhador a sua mudança de qualquer categoria para a de distribuidor e Caixeiro de Depósito. A entidade patronal poderá proceder, contudo àquela mudança para substituir, eventualmente um trabalhador por motivo de férias ou doença.

2. Qualquer mudança de categoria no mesmo estabelecimento será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao Sindicato no prazo de dez dias.

C-QUADROS E ACESSO**Cláusula 12.^a**
(Quadro de Pessoal e Dotações Mínimas)

A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal.

Cláusula 13.^a
(Mapas do Quadro de Pessoal)

O preenchimento e envio do quadro de pessoal será feito nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 14.^a
(Acesso)

1. Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições aos trabalhadores de categorias inferiores, afim de proporcionar a sua promoção.

2. Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e/ ou literárias;
- c) Antiguidade.

3. Para efeitos do número anterior serão obrigatoriamente ouvidos a Comissão de Trabalhadores e na falta desta os Delegados Sindicais.

Cláusula 15.^a
(Registo de Desempregados)

1. As entidades patronais tem liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2. Quando a entidade patronal pretenda admitir ao serviço qualquer profissional deverão consultar o Sindicato.

3. Para os efeitos do disposto no número anterior, o Sindicato deverá organizar e manter em dia um registo de desempregados, com indicação das empresas em que prestaram serviço e categorias profissionais, bem como responder à consulta formulada pelas entidades patronais, no prazo de dez dias.

Cláusula 16.^a
(Mudança de local de trabalho)

1. A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério, ao trabalhador, ou se resultar da mudança total ou parcial de estabelecimento da empresa.

2. Todavia a entidade patronal poderá proceder àquela transferência com a ressalva do prejuízo sério para o trabalhador, desde que o justifiquem interesses poderosos tais como a necessidade de não interromper ou afrouxar a laboração e distribuição.

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

4. A entidade patronal, poderá transferir o trabalha-

dor sem vinculação aos números antecedentes desta cláusula, num raio de 3 km. e pelo período de 60 dias.

CAPÍTULO III DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 17.ª

(GARANTIAS DO TRABALHADOR)

1. É proibido à entidade patronal:

- a) Opôr-se de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer outras sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
 - c) Diminuir a retribuição aos trabalhadores;
 - d) Baixar a categoria profissional do trabalhador salvo dos casos expressamente previstos na lei e neste contrato;
 - e) Transferir qualquer trabalhador por motivos disciplinares não devidamente comprovados em processo próprio;
 - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósitos de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
 - i) Exigir de qualquer profissional o transporte, a dorso de pesos superiores a 50 Kg, excepto se a distância a percorrer for superior a mil metros, caso em que o limite máximo de peso será de 30 kg;
 - j) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao Acordo.
2. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, nos termos legais.

Cláusula 18.ª

(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho;
- c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos, desde que exercidas nos termos da legislação respectiva;
- d) Adoptar quanto à quotização sindical os procedimentos que a legislação respectiva lhe atribuir;
- e) Prestar ao Sindicato, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua função, relativas à disciplina e prestação de trabalho sem prejuízo do sigilo que a entidade patronal entenda manter sobre a empresa, em questões que considere confidenciais;
- f) Não fumar no local de trabalho, enquanto se

proceda a actos de laboração, contagem e vendas;

- g) Fornecer anualmente dois fatos de trabalho e duas camisolas a cada trabalhador.

Cláusula 19.ª

(DEVERES DOS TRABALHADORES)

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade, respeitando o respectivo horário de trabalho e realizar a sua função com zelo e diligência, não demorando dolosamente ou negligentemente as respectivas tarefas;
- b) Não se ausentar do local de trabalho sem autorização da entidade patronal ou de quem a represente.
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade todos os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o estabelecimento em que presta serviço;
- d) Acatar respeitosamente todas as ordens e instruções que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias, participando à gerência da empresa directamente ou por meio do respectivo delegado sindical as ocorrências que os violem;
- e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou entidade patronal nomeadamente quanto a caixeiros e distribuidores, o abastecerem-se em qualquer estabelecimento não pertencente à empresa em que prestem serviço;
- f) Manter absoluta compostura em todos os actos, que directa ou indirectamente se liguem com a sua vida profissional;
- g) Não fumar enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- h) Velar para conservação e boa utilização do vestuário e bens que lhes estiverem distribuídos;
- i) Guardar segredo profissional, nomeadamente, sobre fórmulas e dosagens de fabrico;
- j) Não permanecer inactivos nos intervalos das diversas fases de fabrico, dando, nomeadamente, cumprimento ao disposto na cláusula 10.ª, deste Acordo Colectivo de Trabalho.

CAPÍTULO IV PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 20.ª

(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

O período normal de trabalho semanal será de 45 horas.

Cláusula 21.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.

Cláusula 22.ª

(TRABALHO NOCTURNO)

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

Cláusula 23.ª**(HORÁRIOS ESPECIAIS)**

Carece de concordância dos trabalhadores a efectivação de horários especiais, salvo na semana anterior aos dias de Páscoa, do Espírito Santo, da Trindade e do Natal, sem prejuízo da faculdade da entidade patronal fixar o horário nos termos legais.

Cláusula 24.ª**(MAPA DE HORÁRIO DE TRABALHO)**

No estabelecimento será afixado, em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na Lei e neste contrato, do qual, depois de aprovado pela Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, deverá ser enviada ao Sindicato uma cópia não selada.

CAPÍTULO V
RETRIBUIÇÃO MÍNIMA DE TRABALHO

Cláusula 25.ª**(REMUNERAÇÕES)**

1. Os trabalhadores do sector de Afins e abrangidos por este ACT terão como remuneração mínima mensal a constante do Anexo II.

2. A retribuição/hora de trabalho prestado em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à que resulte da aplicação da fórmula $\frac{VM \times 12}{52 \times n}$ sendo VM o vencimento mensal e n o número de horas correspondentes ao período de trabalho semanal.

3. A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal ajustado será calculada com base no valor da retribuição/hora apurado nos termos do número anterior.

4. Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste Acordo esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

Cláusula 26.ª**(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO)**

A retribuição do trabalho nocturno será superior a vinte e cinco por cento à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 27.ª**Remuneração do Trabalho Extraordinário****(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)**

Todas as horas extraordinárias prestadas terão o acréscimo de 50%.

Cláusula 28.ª**(SUBSÍDIO DE NATAL)**

1. Os profissionais abrangidos por este Acordo terão

direito a receber entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de 1 mês de ordenado, no qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno, desde que seja esse o regime normal de trabalho.

2. Os profissionais que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço, receberão aquele subsídio em proporção ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3. Aquando da cessação, não devida a justa causa, do contrato de trabalho, os trabalhadores tem direito ao subsídio fixado no número um em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4. Aquando da suspensão da prestação de trabalho, por via de ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso o mesmo terá direito ao referido subsídio, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorreram.

5. Em tudo o mais rege o disposto na legislação eventualmente aplicável.

Cláusula 29.ª**(SISTEMAS DE PAGAMENTO)**

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2. A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos nos últimos três dias de cada mês.

3. Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição do trabalho extraordinário o que será pago até ao dia 5 do mês seguinte.

CAPÍTULO VI
SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO
A — Descanso Semanal e Feriados

Cláusula 30.ª**(DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)**

1. O descanso semanal e o domingo

2. São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro

Sexta-Feira Santa

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus (Festa Móvel)

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro

3. Feriados municipais dos Concelhos de Angra e da Angra e da Praia da Vitória.

B — FÉRIAS**Cláusula 31.ª****(DURAÇÃO DAS FÉRIAS)**

1. Os trabalhadores abrangidos por este Acordo terão direito em cada ano civil a trinta dias seguidos de férias.

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

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

Cláusula 32.ª

(DOENÇA NO PERÍODO DE FÉRIAS)

1. As férias não podem coincidir com períodos de ausência do serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

2. Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente devendo o seu gozo posterior verificar-se sem prejuízo do mapa de férias.

3. Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar por escrito, no prazo de 4 dias, o início da doença, bem como o seu termo possível a ser posteriormente confirmado, nos termos legais.

Cláusula 33.ª

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

No início das férias os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a remuneração por trabalho nocturno, se for esse o regime de trabalho normal.

Cláusula 34.ª

(ESCOLHA DA ÉPOCA DE FÉRIAS)

1. Em assembleia dos trabalhadores devidamente convocada, deverá ser elaborado um mapa de férias, o qual será apresentado à entidade patronal até 31 de Dezembro do ano anterior para ratificação.

2. Do mapa de férias referido no número anterior constarão os nomes dos trabalhadores com direito a férias, os respectivos números de sócios do Sindicato, quando for caso disso, e as datas de início e termo das férias, devendo ser entregues uma cópia à entidade patronal e duas cópias ao Sindicato.

3. Qualquer permuta com o período de férias, efectuada depois da aprovação do mapa, poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e deverá ser comunicada, por escrito, assinado pelos interessados, no prazo de oito dias à entidade patronal e ao Sindicato.

4. Na falta de acordo entre os trabalhadores, ou entre estes e a entidade patronal, cabe a esta fixar a época das férias nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 35.ª

(INDISPONIBILIDADE DE DIREITO A FÉRIAS)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na

Lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

C — FALTAS

Cláusula 36.ª

(PRINCIPIO GERAL)

1. A definição, efeitos, participação e justificação das faltas serão feitas de acordo com a legislação genérica aplicável.

2. No caso de ausências durante períodos inferiores a um dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizeram um ou mais dias completos de trabalho. Não se consideram faltas, para efeito de desconto na respectiva remuneração as ausências parciais de 15 minutos no início de cada período de trabalho até um total de duas horas por mês, sem prejuízo de, quando reiteradas, poderem constituir infracção ao disposto na alínea a) da cláusula 19.ª deste Acordo.

Cláusula 37.ª

(DIRIGENTES E DELEGADOS SINDICAIS)

Para auferirem dos direitos que a lei confere em tempo de serviço, o Sindicato comunicará à entidade patronal dentro dos 15 dias posteriores à eleição quais os dirigentes e delegados sindicais que prestam serviço na empresa.

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 38.ª

(PRINCIPIO GERAL)

O contrato de trabalho cessa nos casos e pela forma prevista na legislação genérica aplicável.

CAPÍTULO VIII

TRABALHO DE MULHERES, DE MENORES E TRABALHADORES ESTUDANTES

A — TRABALHO DE MULHERES

Cláusula 39.ª

(PRINCIPIO GERAL)

1. A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e dignidade.

2. São garantidos às mulheres trabalhadoras em identidade de tarefas e qualificação e para trabalho igual, os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

Cláusula 40.ª**(DIREITOS ESPECIAIS)**

1. São designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto;

c) Faltar até 90 dias no período da maternidade os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, exceptuando remunerações, designadamente licenças para férias, antiguidade ou aposentação.

d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem prejuízo do período de descanso constante do mapa de horário de trabalho, sem diminuição de retribuição ou redução do período de férias;

e) Ser dispensada a seu pedido, para ocorrer a encargos de família da prestação de trabalho extraordinário, excepto o expressamente previsto neste Acordo, sem que tal implique tratamento menos favorável por parte da empresa.

2. A entidade patronal que não observar o disposto na alínea b) do número 1 desta cláusula, ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na mesma alínea b) se outra maior não lhe for devida.

Cláusula 41.ª**(FALTAS NO PERÍODO DA MATERNIDADE)**

1. Dos noventa dias fixados na alínea c) da cláusula anterior, sessenta deverão ser gozadas obrigatoriamente e imediatamente após o parto; os restantes trinta dias poderão ser gozados, total ou parcialmente antes ou depois do parto.

2. No caso de aborto ou de parto de nado-morto o número de faltas permitido será de trinta dias no máximo.

3. O direito de faltar no período da maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

Cláusula 42.ª**(ATENTADOS CONTRA A DIGNIDADE DA MULHER)**

1. A prática de qualquer acto atentatório da dignidade da mulher trabalhadora constitui justa causa de despedimento do seu autor;

2. O facto deverá ser imediatamente participado ao Sindicato que tomará as medidas reputadas convenientes.

B — TRABALHO DE MENORES**Cláusula 43.ª****(PRINCIPIO GERAL)**

1. A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de

trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, cultural e moral.

2. A entidade patronal procurará criar condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultura, devendo facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau de categoria de ensino, nos termos previstos na Lei e neste contrato.

Cláusula 44.ª**(TRABALHOS PROIBIDOS E CONDICIONADOS)**

1. É vedado às entidades patronais encarregar menores de trabalhos que, pela sua natureza ou condição de prestação prejudiquem o seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral, designadamente:

a) O transporte pelos menores de 16 anos, e a dorso, de pesos superiores a 20 quilos.

b) A execução de trabalho através de qualquer forma de coacção.

C-TRABALHADORES ESTUDANTES**Cláusula 45.ª****(DIREITOS ESPECIAIS)**

1. Os trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino, desde que os factos estejam devidamente comprovados, gozarão dos seguintes benefícios:

a) Faltar quando necessário para prestação de provas escolares de exame nos estabelecimentos de ensino;

b) Gozar férias interpoladamente ou não sempre que o requerirem;

c) Ter preferência sobre os demais trabalhadores na organização da escala de férias tendo em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação de exames;

2. Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

a) Comprovar sempre que solicitado pela entidade patronal, o horário das disciplinas que frequentam, bem como a sua assiduidade a estas;

b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame, ou outras, e a preparação dos exames por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

**CAPÍTULO IX
DISCIPLINA****Cláusula 46.ª****(REMISSÃO)**

A classificação, punição e processamento dos procedimentos relativos a infracções disciplinares regulam-se pelas disposições legais aplicáveis.

**CAPÍTULO X
COMISSÃO PARITÁRIA****Cláusula 47.ª****(COMISSÃO PARITÁRIA)**

É criada uma Comissão Paritária à qual caberá, além

do que for expressamente cometido a resolução das questões suscitadas pela aplicação e execução do presente Acordo.

Cláusula 48.ª

(COMPOSIÇÃO)

1. A comissão paritária será constituída por dois membros efectivos em representação do Sindicato e da Entidade Patronal.

2. Poderão participar nas reuniões da comissão paritária 2 assessores técnicos, designados um por cada parte e um representante do Ministério do Trabalho. Se assim for acordado pelas partes, o parecer deste poderá ser vinculativo.

3. Os assessores que se refere o número anterior tomarão parte, sem direito a voto, nas reuniões afim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários.

4. Os vogais serão nomeados pelas partes no prazo de dez dias contados da data da entrada em vigor do presente Acordo

Cláusula 49.ª

(CASOS OMISSOS)

Sempre que suscitem questões não previstas no presente Acordo competirá à Comissão Paritária deliberar sobre a omissão criando clausulado que a preencha, o qual se considerará parte integrante do presente Acordo, após publicação no respectivo Boletim Oficial.

Cláusula 50.ª

(DELIBERAÇÕES)

1. A comissão paritária deliberará a pedido de qualquer das partes, que para o efeito dirigirá aviso registado à restante, com indicação da data, hora e local da reunião bem como o motivo concreto da mesma, que não poderá ter lugar antes de decorridos 15 dias sobre a expedição do aviso.

2. As deliberações tomadas pela comissão paritária de que cada parte ficará com cópia escrita, obrigam os trabalhadores, Sindicato e Empresa.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 51.ª

(PROIBIÇÃO DE DIMINUIÇÃO DE REGALIAS)

Por efeito da aplicação das disposições deste Acordo, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, diminuição de vencimentos ou de regalias de carácter permanente, anteriormente estabelecidas pela entidade patronal para além das mínimas impostas em anterior regulamentação colectiva.

Cláusula 52.ª

(APLICAÇÃO DAS NORMAS MAIS FAVORÁVEIS)

O presente acordo não prejudica a aplicação de

quaisquer normas legais ou convencionais de regulamentação de trabalho, publicadas ou a publicar, na parte em que disponham mais favoravelmente para o trabalhador.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

ENCARREGADO — O profissional responsável pelos serviços do sector, competindo-lhe, para além da execução dos mesmos, a orientação dos trabalhadores.

BOLACHEIRO — O profissional que tempera e coze as massas para bolachas, biscoitos e similares, fabrica todos os produtos da secção e coadjuva o encarregado na sua secção.

AJUDANTE DE BOLACHEIRO — O profissional que auxilia o bolacheiro e executa a limpeza de máquinas, utensílios e instalações.

OPERÁRIO (A) CHEFE — O profissional que coadjuva o encarregado nas tarefas de fabricação de doçaria, gelados, confeitaria, bolachas e similares, executando e orientando os trabalhos, e executa a limpeza das máquinas e instalações.

OPERÁRIO (A) — O operário que tendo 19 ou mais anos de idade, prestando serviço em todas as secções de fabrico, com excepção da padaria, competindo-lhe ainda a limpeza de máquinas, utensílios e instalações.

PRÉ-OPERÁRIO (A) — O profissional que tendo de 16 a 18 anos inclusive de idade, executa as tarefas inerentes à operária ou operário.

APRENDIZ (A) — O trabalhador de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem profissional das categorias anteriores

PASTELEIRO — Profissional que executa as tarefas descritas no n.º 8-22-25 da Classificação Nacional de Profissões.

ANEXO II

N. de Qualif.

Encarregado	10 620\$00	3.
Bolacheiro	8 260\$00	5.3
Pasteleiro	8 260\$00	5.3
Ajudante de Bolacheiro	7 257\$00	6.2
Operária Chefe	7 080\$00	5.3
Operária	6 726\$00	6.2
Pré-Operária	3 540\$00	7.2
Aprendiz	2 832\$00	A-4

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1979.

Angra do Heroísmo, 25 de Maio de 1979
Pel'A Empresa Ideal de Panificação Terceirense, Lda:
Jose Gabriel Diniz Toledo
Jose Rosa da Silva

Pel'O Sindicato dos Profissionais das Indústria de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo:

Francisco Paulo da Silva Borges
Emanuel Herminio Ávila
Maria de Fatima Reis

Depositado em 12 de Novembro de 1979, a folhas seis, no livro n.º 1, com o n.º 40, 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.»