

S.R. DO TRABALHO

Convenção Colectiva de Trabalho Nº SN/1979 de 12 de Abril

CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a Firma «Martins & Rebello. e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do ex-distrito da Horta.

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA DO ACORDO

Cláusula 1.^a

(ÁREA E ÂMBITO)

1. O presente acordo tem aplicação nas Ilhas do Faial, Pico e Flores e obriga por um lado, a Firma Martins & Rebello, e por outro os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros do Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Ex-Distrito da Horta.

2. São considerados trabalhadores das referidas firmas de Lacticínios e, como tal abrangidos pelo presente acordo, os que, exercendo nela uma actividade subordinada, correspondente a qualquer das categorias profissionais referidas do Anexo 1 façam dela profissão.

Cláusula 2.^a

(VIGÊNCIA)

1. O presente acordo entra em vigor no dia 1 de Junho de 1978 e é válido pelo período de dezoito meses, prorrogável por iguais e sucessivos períodos, se qualquer das partes não o denunciar até 30 dias antes do período de vigência.

2. No que respeita à tabela salarial e às cláusulas com expressão pecuniária, o prazo de vigência será de doze meses.

3. Enquanto não entrar em vigor novo texto, continua em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 3.^a

(DENÚNCIA)

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

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

3. Se findo o prazo não tiver havido resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa de revisão ou alteração.

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

5. Seja qual for o tempo que demorarem as negociações (após a sua denúncia) o novo acordo entrará em vigor desde a data em que o antigo acordo caducar.

6. Durante a vigência do acordo podem ser introduzidas alterações em qualquer altura, por livre acordo das partes.

CAPÍTULO II

ADMISSÃO, CATEGORIAS PROFISSIONAIS;
QUADRO DE PESSOAL, ACESSO E LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 4.^a

(ADMISSÃO)

1. Constituem requisitos gerais para a admissão de profissionais nas Firms de Lacticínios:

- a) Idade mínima de 14 anos
- b) Titularidade do Boletim de Sanidade

Cláusula 5.^a

(PERÍODO EXPERIMENTAL)

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 15 dias, de acordo com o n.º 1 do art.º 28 do Decreto-Lei N.º 372-A /75 de 16 de Julho, salvo a publicação de nova legislação imperativa sobre a matéria.

Cláusula 6.^a

(APRENDIZAGEM)

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

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

3. O número de aprendizes não poderá exceder 20% dos profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é porém permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco.

Cláusula 7.^a

(CATEGORIAS PROFISSIONAIS)

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

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

Cláusula 8.^a

(ATRIBUIÇÃO DE CATEGORIA PROFISSIONAL)

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 qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-ão por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

Cláusula 9.^a

(SERVIÇOS EXIGÍVEIS)

É permitido o exercício de funções inerentes a categorias hierarquicamente inferiores, sem prejuízo do horário de trabalho.

Cláusula 10.^a

(MAPA DO QUADRO DE PESSOAL)

O preenchimento e envio às entidades interessadas do mapa do quadro de pessoal será feito nos termos do Decreto-Lei N.º 439/ 77 de 25 de Outubro.

Cláusula 11.ª

(ACESSO)

No preenchimento de lugares ou vagas, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores ao seu serviço das categorias inferiores a fim de proporcionar-lhes a sua promoção, nesta observando os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Melhores habilitações técnico - profissionais e/ou literárias;
- c) Antiguidades;

Cláusula 12.ª

(REGISTOS DE DESEMPREGADOS)

Quando a entidade patronal pretender admitir ao seu serviço qualquer profissional e não disponha de nenhum no seu quadro poderá consultar o Sindicato.

CAPÍTULO III

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 13.ª

(GARANTIAS DO TRABALHADOR)

1. É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar quaisquer 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) Lixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou neste acordo;
- e) Transferir definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho - designadamente por motivos disciplinares, salvo, se essa transferência se fundar em motivos atendíveis, devidamente comprovados, ou não se mostrando desfavoravelmente ao trabalhador, por este for aceite por escrito;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador pôr termo ao acordo;.

2. A entidade patronal poderá, em caso justificado de necessidade encarregar temporariamente os trabalhadores de tarefas que impliquem transferências de um sector para outro de uma instalação para outra.

3. A prática, pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número 1, considera-se violação do acordo e dá direito ao trabalhador à faculdade de rescindir com justa causa.

4. Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punido a prática dos actos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 14.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, nos termos da legislação em vigor, aos trabalhadores, o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos.
- d) Remeter mensalmente ao Sindicato o mapa de quotizações com a indicação discriminada do pessoal ao seu serviço, sendo obrigatória, em relação aos menores, a indicação da respectiva idade;
- e) Enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que diz respeito, acompanhado do mapa referido na alínea anterior em conformidade com os desejos dos trabalhadores;
- f) Prestar ao Sindicato, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua função;
- g) Não fumar no local de trabalho, enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e vendas;
- h) Fornecer anualmente dois fatos de trabalho, a usar exclusivamente na fábrica, exigindo-se na altura da entrega a devolução dos fatos usados.

Cláusula 15.ª

(DEVERES DO TRABALHADOR)

O Trabalhador deve

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade, respeitando o horário de trabalho e realizar a sua função com zelo e diligência;
- b) Não abandonar o local de trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal ou a quem a represente, todos os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o estabelecimento em que prestem serviço;
- d) Acatar respeitosamente todas as ordens e instruções que não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a vida profissional;
- f) Não fumar dentro das instalações fabris;
- g) Velar pela conservação, limpeza e boa utilização do vestuário e bens que lhe estiverem distribuídos;
- h) Guardar segredo profissional, nomeadamente sobre fórmulas e dosagens de laboração.

CAPITULO IV

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 16.^a

(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

O período normal de trabalho será de quarenta e oito horas, segundo o regime definido na lei.

Cláusula 17.^a

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

Cláusula 18.^a

(HORÁRIOS ESPECIAIS)

Por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de matéria prima e consumidores será permitida, por antecipação e prolongamento do período normal, na laboração, a observância de horários especiais de trabalho fixados de mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

Cláusula 19.^a

(MAPA DE HORÁRIO DE TRABALHO)

Em cada estabelecimento será fixado em lugar bem visível, o mapa do horário de trabalho elaborado conforme o disposto na lei e neste acordo, do qual, depois de aprovado pela Delegação do Ministério do Trabalho, deverá ser enviado ao Sindicato uma cópia não selada.

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÃO MÍNIMA DE TRABALHO

Cláusula 20.^a

(RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS)

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão como remuneração mínimas mensais relativas a trabalho diurno as constantes do Anexo II, as quais servirão de base ao cálculo do montante a atribuir para efeitos de trabalho nocturno, horas extraordinárias e subsídios.

2. A retribuição - hora de trabalho prestado em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da fórmula $V_m \times 12$, sendo V_m o vencimento

$$52 \times W$$

mensal e o n.º 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 dos números anteriores.

Cláusula 21.^a

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO)

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

Cláusula 22.^a

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1. A prestação do trabalho extraordinário será paga:

- a) Com o aumento de 50% sobre a remuneração hora nos dias normais de trabalho.
- b) Com 100% em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista na lei.

Cláusula 23.^a

(SUBSIDIO DE NATAL)

1. Os profissionais abrangidos por este acordo terão direito a receber, entre quinze e vinte e três de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado.

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

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

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

Cláusula 24.^a

(SISTEMA DE PAGAMENTO)

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

2. A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos até ao dia oito do mês seguinte.

CAPÍTULO VI

SUSPENSÃO DA RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO, DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Cláusula 25.^a

(DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)

1. O dia de descanso semanal é o Domingo.

2. São considerados feriados os estipulados por lei, bem como o feriado Municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

FERIAS

Cláusula 26.^a

(DURAÇÃO DAS FÉRIAS)

1. Aos trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil:

- a) Até três anos de serviço vinte e um dias de férias;
- b) Dos três aos cinco anos vinte cinco dias de férias;
- c) Dos cinco anos em diante 30 dias de férias.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, 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

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

No início das férias os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 28.ª

(MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

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

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

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

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

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

6. 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 cópia à entidade patronal e duas ao Sindicato, comprometendo-se este a enviar uma delas à Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho.

Cláusula 29.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 tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período das férias 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.

4. Qualquer permuta ao 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 comunicado, por escrito, assinado pelos interessados, no prazo de oito dias, à entidade patronal e ao Sindicato, que por sua vez o comunicará à Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho.

Cláusula 30.ª

(INDISPONIBILIDADE DO DIREITO A FÉRIAS)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído todos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementares ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

FALTAS

Cláusula 31.^a

(CONCEITO DE FALTA)

1. Por falta entende-se a ausência do profissional durante um dia de trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto na alínea a) da cláusula 15.º, não se consideram faltas as ausências parciais não superiores a quinze minutos num total de duas horas por mês

CLÁUSULA 32.^a

(FALTAS JUSTIFICADAS)

1. Além dos casos previstos na lei, consideram-se justificadas as faltas motivadas por:
 - a) Impossibilidade de prestar trabalho facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em consequência de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar;
 - b) Parto da esposa ou companheiro, por período não superior a dois dias;
 - c) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 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;
 - e) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.
2. Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes das organizações sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este acordo, ausentar-se do serviço nos termos e com as limitações previstas na lei aplicável, todo o tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através de eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais, eleitos pelos trabalhadores na respectiva empresa, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das funções.
3. As faltas motivadas por parto, luto ou casamento não determinam perda de retribuição, nem poderão ser descontadas na antiguidade e no período de férias,

Cláusula 33.^a

(PARTICIPAÇÃO DE FALTAS)

1. As faltas previstas nas alíneas a) e e) do n.º 1 da cláusula anterior deverão ser participadas à entidade patronal ou a quem a represente, no prazo de cinco dias.
2. A comunicação de desempenho das funções referidas no n.º 2 da cláusula 32.^a deverá ser feita à entidade patronal pelo organismo sindical, dentro dos quinze dias posteriores à eleição.

Cláusula 34.^a

(JUSTIFICAÇÃO DAS FALTAS)

Todas as faltas previstas no n.º 1 da cláusula anterior devem ser justificadas, consoante a hipótese, por atestado médico ou documento idóneo.

CAPÍTULO VAI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 35.^a

(CAUSAS DA CESSAÇÃO)

1. O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade.

2. É vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhador, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos.

3. A declaração do despedimento referido nas alíneas b) e c) do n.º 1 deverá ser comunicada à outra parte por escrito.

Cláusula 36.^a

(EFEITOS DA CESSAÇÃO POR DECISÃO

UNILATERAL SEM JUSTA CAUSA POR PARTE DA

ENTIDADE PATRONAL)

A cessação do contrato por decisão unilateral sem justa causa por parte da entidade patronal é nula e de nenhum efeito e confere ao trabalhador o direito a readmissão, bem como de manutenção de todos os demais direitos, pressupõem ou não efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

TRABALHO DE MULHERES, TRABALHO DE MENORES E TRABALHADORES-ESTUDANTES

A) - TRABALHO DE MULHERES

Cláusula 37.^a

(PRINCÍPIO GERAL)

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

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

Cláusula 38.^a

(DIREITOS ESPECIAIS)

1. São designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até um ano após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e um ano após o parto;

- d) Faltar até noventa dias consecutivos na altura do parto, sem redução do período de férias, sem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos previstos na lei;
- e) 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, nem diminuição de retribuição ou redução do período de férias;
- f) Ser dispensada, a seu pedido, para exercer os encargos familiares, da prestação de trabalho extraordinário, excepto o expressamente previsto neste acordo, sem que tal implique tratamento menos favorável por parte das empresas.

2. A entidade patronal que não observar o disposto na alínea b) do n.º 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 for devida.

Cláusula 39.ª

(ACTOS CONTRA A DIGNIDADE DA MULHER TRABALHADORA)

1. A prática de qualquer acto atentório 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 40.ª

(PRINCIPIO GERAL)

1. A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas a sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, cultural e moral.
2. A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio - profissional - cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer, estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei e neste acordo.

Cláusula 41.ª

(TRABALHOS PROIBIDOS E CONDICIONADOS)

1. Fica vedado a possibilidade de exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico e psíquico, nomeadamente:
 - a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 20 Kg;
 - b) Prestação de trabalho nocturno ou extraordinário antes de completarem 16 anos, de idade e após, sempre que não se encontrem cumpridas as prescrições legais aplicáveis;
 - c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coação.

C) - TRABALHADORES ESTUDANTES

Cláusula 42.ª

(DIREITOS ESPECIAIS)

1. Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até uma hora nos dias em que tenham aulas, se necessária a comparência nestas.

2. Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidos ainda as seguintes regalias, desde que os factos estejam devidamente comprovados:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame nos estabelecimentos de ensino;
- b) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- c) Na organização das escalas de férias será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3. Os trabalhadores nas condições do número 1 deverão:

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

CAPTULO IX

DISCIPLINA

Cláusula 43.^a

(CONCEITO DE INFRAÇÃO DISCIPLINAR)

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres da lei e deste acordo.

Cláusula 44.^o

(SANÇÕES DISCIPLINARES)

1. As infracções aos deveres referidos na cláusula precedente são passíveis das seguintes penalidades:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento imediato, sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à natureza do dolo e grau de culpa, aos motivos da infracção, bem como à situação económica e à personalidade do infractor.

Cláusula 45.^o

(EXERCÍCIO DA ACÇÃO DISCIPLINAR)

1. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que foi cometida ou logo que cesse o acordo de trabalho.

2. O procedimento disciplinar prescreve ao fim de sessenta dias a contar da data em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção.

3. As sanções disciplinares prescrevem passados três meses sobre a data da sua decisão.

Cláusula 46.^a

(PROCESSO DISCIPLINAR)

1. O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de trinta dias, salvo se, no interesse das partes, se tomar a prorrogação por mais trinta dias.
2. São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:
 - a) Que o trabalhador tenha conhecimento do processo e se pronuncie nos termos legais e prazos;
 - b) Devem ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei;
 - c) O processo disciplinar não é dado por concluído e nenhuma sanção pode ser aplicada sem que o Sindicato respectivo tenha conhecimento de todo o processo com a antecedência mínima de dez dias.
3. Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade no processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos previstos neste acordo.

Cláusula 47.^a

(REGISTO DAS SANÇÕES DISCIPLINARES)

1. A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a permitir a verificação do cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores.
2. O registo a que se refere o número anterior poderá consistir no arquivo do processo individual do arguido, ou em local adequado do respectivo processo disciplinar.

CAPITULO X

COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 48.^a

(COMPOSIÇÃO E COMPETÊNCIA)

1. E criada uma comissão paritária, formada por oito elementos, designados por cada uma das partes contratantes em igual número, com competência para interpretar as disposições deste acordo colectivo e integrar as suas lacunas.
2. As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do acordo, a identificação dos respectivos representantes.

Cláusula 49.^a

(FUNCIONAMENTO)

1. A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com três dias de antecedência mínima, com indicação da agenda dos trabalhos e do local, dia e hora da reunião.
2. As deliberações tomadas pela comissão, e de que cada parte ficará com cópia escrita, obrigam o sindicato e as sociedades outorgantes.

Cláusula 50.^a

No restante, aplica-se à comissão paritária o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A /76, de 28 de Fevereiro.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 51.^a

(PROIBIÇÃO DA 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 vencimento ou de regalias de carácter permanente, anteriormente estabelecidas pela entidade patronal para além das mínimas impostas em anterior regulamentação colectiva.

Cláusula 52.^a

(APLICAÇÃO DE NORMAS MAIS FAVORÁVEIS AO TRABALHADOR)

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

AUXILIAR DE LABORATÓRIO - O trabalhador que, sob as ordens do chefe de laboratório, executa tarefas especializadas.

AJUDANTE DE TÉCNICO DE FABRICO - O trabalhador habilitado a substituir e a colaborar com o técnico de fabrico;

INSTRUTOR FISCAL - O trabalhador cuja função consiste em orientar ou dirigir a aplicação de medidas destinadas a fomentar a produção leiteira na zona que lhe estiver adstrita.

AJUDANTE DE INSTRUTOR FISCAL - O trabalhador que auxilia o da categoria anterior.

ENCARREGADO GERAL - O trabalhador que chefia todos os serviços de laboração sob orientação do técnico de fabrico.

ENCARREGADO DE SECÇÃO - O trabalhador que orienta os serviços de uma ou mais secções (ciclo de um fabrico) sob orientação do encarregado geral ou técnico de fabrico.

OPERÁRIO DE 1.^a - O trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, responsável pela condução de determinadas operações de certa responsabilidade na produção e com capacidade e experiência de vir a desempenhar as restantes funções de nível idêntico, com habilitações mínimas legais.

OPERÁRIO DE 2.^a - O trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, responsável pela condução de determinadas operações processuais de média complexidade.

OPERÁRIO DE 3.^a - O trabalhador sem especialização, responsável pela condução de operações processuais simples ou que coadjuva o pessoal especializado e que presta serviços auxiliares de fabrico.

OPERÁRIO NÃO DIFERENCIADO - O trabalhador que executa trabalho não especializado, incluindo serviço de limpeza.

FIEL DE ARMAZÉM - O profissional que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada a saída.

EMPREGADO DE ARMAZÉM - O profissional que coadjuva o fiel, substituindo-o no seu impedimento.

PORTEIRO OU GUARDA - O trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas na fábrica, receber correspondência ou qualquer outro serviço análogo, como seja atender ao telefone.

PEDREIRO - E o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares. Executa todas as tarefas descritas em 7-91.00 da classificação nacional de profissões.

CARPINTEIRO: - E o profissional que, exclusiva e predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos. Executa todas as tarefas descritas em 7-71.20 da classificação nacional de profissões.

SERRALHEIRO MECÂNICO - O profissional que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

MECÂNICO - O profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos das viaturas automóveis e executa outros trabalhos relacionados em mecânica.

FOGUEIRO DE 1.ª - O profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de qualquer categoria.

FOGUEIRO DE 2.ª - O profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de 2.ª e 3.ª categoria.

FOGUEIRO DE 3.ª - O profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de 3.ª categoria.

CHEGADOR - O profissional, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, exerce funções na cave da secção das caldeiras (geradores de vapor) com vagonetas de descarga de cinzas, assegura o abastecimento de água para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e tem a seu cargo a limpeza dos geradores e da secção em que estes estão instalados.

OPERARIA DIFERENCIADA - A trabalhadora sem especialização, que coadjuva o pessoal especializado e que presta serviços auxiliares de fabrico.

OPERARIA NÃO DIFERENCIADA - A trabalhadora que executa trabalho não especializado, incluindo serviços de limpeza, cuja natureza se adapte às suas capacidades físicas.

ANEXO II

GRUPO - A

Auxiliar de Laboratório	6.000\$00
Ajudante de Técnico de Fabrico	9.200\$00
Instrutor Fiscal	8.000\$00
Encarregado Geral	9.200\$00
Encarregado de Secção	6.900\$00
Operário de 1.ª	6.700\$00
Operário de 2.ª	6.400\$00
Operário de 3.ª	6.200\$00
Operário N/Diferenciado	6.100\$00
Pessoal Menor:	
Dos 18 aos 20 anos	5.700\$00
Praticantes:	
3.º/4.º Ano (16/17 anos)	4.900\$00

2.º Ano (15 anos)	4.300\$00
1.º Ano (14 anos)	3.900\$00
Fiel de Armazém	6.900\$00
Empregado de Armazém	6.300\$00
Porteiro ou Guarda	6.000\$00
Operária Diferenciada	6.200\$00
Operária N/Diferenciada	6.100\$00

GRUPO - B

Pedreiro de 1. ^a	7.600\$00
Pedreiro de 2. ^a	7.100\$00
Pedreiro de 3. ^a	6.600\$00
Carpinteiro de 1. ^a	7.600\$00
Carpinteiro de 2. ^a	7.100\$00
Carpinteiro de 3. ^a	6.600\$00

GRUPO - C

Serralheiro Mecânico de 1. ^a	9.200\$00
Serralheiro Mecânico de 2. ^a	8.600\$00
Serralheiro Mecânico de 3. ^a	8.000\$00
Mecânico de 1. ^a	8.000\$00
Mecânico de 2. ^a	7.500\$00
Mecânico de 3. ^a	7.000\$00
Fogueiro de 1. ^a	7.500\$00
Fogueiro de 2. ^a	6.900\$00
Fogueiro de 3. ^a	6.300\$00
Chegador de Fogueiro	6.000\$00

Horta, 30 de Junho de 1978

Pela Sociedade «Martins & Rebello»

Armando da Conceição Mota

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Ex-Distrito da Horta.

Manuel Furtado Moniz

António Cândido Escobar

O Delegado Interino da S.E.T.

António de Medeiros Xavier de Mesquita.

ANEXO III
(DECRETO-LEI 121 78)

Auxiliar de Laboratório	5.3
Ajudante de Técnico de Fabrico	3
Instrutor Fiscal	2.2
Encarregado Geral	2.2
Encarregado de Secção	3.
Operário de 1. ^a	5.3
Operário de 2. ^a	6.2
Operário de 3. ^a	6.2
Operário N/ Diferenciado	7.2
Pessoal Menor (dos 18 aos 20 anos)	A.3
Praticantes	A.3
Fiel de Armazém	5.3
Empregado de Armazém	6.2
Porteiro ou Guarda	7.2
Operária Diferenciada	6.2
Operária N/ Diferenciada	7.2
Pedreiro de 1. ^a	5.3
Pedreiro de 2. ^a	6.2
Pedreiro de 3. ^a	6.2
Carpinteiro de 1. ^a	5.3
Carpinteiro de 2. ^a	6.2
Carpinteiro de 3. ^a	6.2
Serralheiro Mecânico	4.2
Serralheiro Mecânico de 2. ^a	5.3
Serralheiro Mecânico de 3. ^a	5.3
Mecânico de 1. ^a	5.3
Mecânico de 2. ^a	6.2
Mecânico de 3. ^a	6.2
Fogueiro de 1. ^a	5.3
Fogueiro de 2. ^a	6.2
Fogueiro de 3. ^a	6.2
Chegador de Fogueiro	7.2

Armando da Conceição Mota

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Ex-Distrito da Horta.

Furtado Moniz

António Cândido Escobar

O Delegado Interino da S.E.T.

António de Medeiros Xavier de Mesquita

Acta adicional de enquadramento para uma categoria profissional ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a firma «Martins & Rebello» e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Ex-distrito da Horta.

ACTA

Aos nove dias do mês de Abril de mil novecentos setenta e nove, e conforme solicitações do Senhor Director Regional do Trabalho, na sede da firma «Martins Rebello», Cascalho, freguesia dos Cedros, Concelho da Horta, reuniram-se os representantes da Firma Martins & Rebellio e do Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Ex-Distrito da Horta.

Nesta reunião foi acordado pelos presentes fazer-se um enquadramento de uma Categoria Profissional em falta no Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre as partes outorgantes.

ANEXO II

GRUPO - A

Ajudante de Instrutor Fiscal 7.500\$00

ANEXO III

Ajudante de Instrutor Fiscal 5.3

Horta, 9 de Abril de 1979. - Pela Firma Martins & Rebello. - Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Ex-Distrito da Horta, *Manuel Furtado Moniz*, *António Cândido Escobar*. - Pela Sociedade Martins & Rebello», *Armando da Conceição Mota*.

Depositado em II de Abril de 1978 a folhas 4 do Livro n.º 1, com o n.º 26, nos termos do Art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A /78.