

S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 127/2005 de 2 de Dezembro de 2005

AE entre a Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, C.R.L. e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas e Similares da Horta – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O presente acordo altera o AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 10, de 13 de Junho de 2002, com última alteração publicada no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 10, de 2 de Setembro de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1 - Mantém a mesma redacção.
- 2 - Mantém a mesma redacção.
- 3 - O presente IRCT abrange 1 empresa e 95 trabalhadores.

Anexo II

Tabela salarial

Categorias	Retribuição
Técnico de Fabrico	1469,95 €
Ajudante de Técnico de Fabrico	622,65 €
Instrutor Fiscal	584,75 €
Ajudante de Instrutor Fiscal	555,91 €
Analista de Laboratório	572,49 €
Auxiliar de Laboratório	460,17 €
Encarregado de Secção	535,68 €
Fiel de Armazém	575,22 €
Ajudante de Fiel de Armazém	490,70 €
Operário/a de 1. ^a	457,18 €
Operário/a de 2. ^a	429,09 €
Operário/a de 3. ^a	412,21 €

Operário/a Diferenciado/a	400,74 €
Operário/a de Apoio	393,44 €
Fogoeiro	491,76 €
Pedreiro	479,79 €
Carpinteiro	564,30 €
Encarregado de Oficina	643,35 €
Electricista	817,84 €
Serralheiro Mecânico	564,30 €
Mecânico de 1. ^a	588,85 €
Mecânico de 2. ^a	553,40 €
Mecânico de 3. ^a	490,70 €
Motorista de Pesados	558,85 €
Ajudante de Motorista	393,44 €
Estagiário	393,44 €

O valor do Subsídio de Alimentação é de 4,00 € diários

O valor das Diuturnidades é de 10,50 € cada

Mantém-se um adicional ao vencimento base das Operárias de Apoio, que prestam serviço nas Caves (Câmaras de Frio), no valor 7,67 €.

A Tabela Salarial e demais alterações com expressões pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Horta, 29 de Junho de 2005.

Pela Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, CRL, *José Agostinho Pinheiro da Silveira*. – Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores, *Maria de Fátima Borba Ferreira Gonçalves e Margarida Laureana da Silva Goulart*.

Entrado em 24 de Novembro de 2005.

Depositado na Direcção de Serviços do Trabalho da Secretaria Regional da Educação e Ciência, em 25 de Novembro de 2005, a fls. 89 do livro n.º 2, com o n.º 21, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente acordo de empresa (AE) obriga por um lado, a Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, C.R.L., e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicatos dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

2 - A presente convenção aplica-se a toda a Região Autónoma dos Açores.

3 - O presente IRCT abrange 1 empresa e 95 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 - O presente contrato entra em vigor no dia da sua publicação, e vigorará pelo período de vinte e quatro meses e renova-se por iguais períodos até ser substituído por outra convenção colectiva.

2 - Exceptuam-se do disposto no número anterior a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, para as quais a vigência é de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

3 - Salvo prazos inferiores permitidos por lei, as propostas de revisão do presente contrato não poderão ser apresentadas à outra parte sem que tenham decorrido vinte e quatro meses ou dez meses contados do início das respectivas vigências, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar prevista no n.º 2.

4 - Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente instrumento convencional até ser substituído por outro, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas do novo IRCT.

5 - Durante a vigência do presente acordo, podem ser-lhe introduzidas alterações., em qualquer altura, por acordo das partes.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 - A denúncia pode ser feita decorridos os prazos referidos na cláusula anterior e deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

2 - A resposta, por escrito, deverá ser enviada até trinta dias após a recepção da proposta.

3 - As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de trinta dias a contar da data da recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é de dezasseis anos, sem prejuízo das disposições legais que permitam a admissão de trabalhadores com idade entre os catorze e os dezasseis anos.

Clausula 5.^a

Categoria Profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão classificados nas categorias constantes do Anexo I.

Cláusula 6.^a

Período Experimental

1- A admissão dos trabalhadores a termo será feita a título experimental durante os primeiros 15 dias de execução do contrato, durante o qual qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2- Para os contratos sem termo, os prazos serão de 30 dias.

Cláusula 6.^a – A

Acesso

As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores, serão preenchidas, sempre que possível pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, ouvidos o delegado sindical e o Chefe da respectiva secção.

Cláusula 6.^a – B

Promoções

Nas carreiras onde existam várias categorias, as promoções dependem de três anos de bom e efectivo serviço na categoria anterior.

CAPÍTULO III

Da prestação do trabalho

Clausula 7.^a

Duração do trabalho

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, sem prejuízo do horário do/as encarregados/as de posto de recolha de leite.

2 - O período de trabalho diário será interrompido para o almoço com um intervalo que não pode ser inferior a 1 hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 - O estabelecido nos números anteriores poderá ser adaptado, com o acordo dos trabalhadores abrangidos, a horários de trabalho que se tenham que implementar no âmbito da empresa.

Cláusula 8.^a

Trabalho Suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50% na primeira hora e de 75% nas horas subsequentes.

2 - A remuneração do trabalho prestado entre as 20,00 e as 7,00 horas, acresce 30% por trabalho nocturno.

Cláusula 9.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso

O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, e em dia feriado obrigatório ou complementar, e em dia feriado obrigatório dá direito à remuneração normal acrescida de 100%.

Clausula 10.^a

Polivalência Funcional

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para a qual foi contratado.

2 - A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem com a sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da respectiva categoria.

3 - No caso das actividades acessoriamente exercidas correspondem à retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta consoante o tempo de trabalho.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade;

- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Cumprir todas as obrigações relacionadas com a existência de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei;
- f) Cumprir as demais obrigações resultantes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Clausula 12.^a

Deveres do Trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade, realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquele se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior, inclui tanto as normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

- 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) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas portarias de regulamentação do trabalho e nas convenções colectivas, ou quando haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar o trabalhador de categoria, salvo o disposto no artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto no artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969;
- 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 serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Da retribuição do trabalho

Clausula 14.^a

Retribuição

1 - Considera-se retribuição aquilo que nos termos do contrato, das normas que o regem, ou dos usos, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente em contrapartida do seu trabalho.

2 - O valor da remuneração - hora de trabalho traduz-se na fórmula:

$$\frac{(R.Base) \times 12}{52 \times N}$$
 (n.º de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal)

3 - As trabalhadoras que prestam serviço na cave de cura do queijo, será atribuído um subsídio mensal de 7,67 Euros.

Cláusula 15.^a

Modo de pagamento

A remuneração deve ser disponibilizada mensalmente, até ao dia 8 do mês seguinte, do mês a que diga respeito, por transferência bancária para a conta dos funcionários, ou por qualquer outro meio de pagamento.

Cláusula 16.^a

Subsídio de alimentação e diuturnidades

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a um subsídio de alimentação diário e diuturnidades cujo valor está previsto no Anexo II do presente contrato.

2 - As diuturnidades vencem-se pela permanência sem possibilidade de progressão na mesma categoria por um período de três anos, podendo atingir o máximo de cinco diuturnidades.

3 - O subsídio de alimentação será pago por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

4 - O trabalho prestado aos Domingos, dias de descanso semanal complementar e feriados confere o direito ao subsídio de alimentação, consoante as horas de trabalho prestado.

Cláusula 17.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 100% da retribuição mensal, que deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro do ano a que diga respeito.

2 - Os trabalhadores que não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a receber o valor proporcional ao período de tempo de trabalho no ano respectivo.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

Clausula 18.^a

Descanso semanal e feriados

1 - Considera-se dia de descanso semanal o Domingo.

2 - São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro; Sexta-feira Santa;

25 de Abril; 1 de Maio;

Segunda-feira de Espírito Santo;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

3 - Serão ainda observados o Feriado Regional, o Feriado Municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa.

Clausula 19.^a

Férias e subsídio de férias

1 - O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

2 - A duração do período de férias é aumentado no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou dois meios dias úteis;
- b) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou quatro meios dias ;
- c) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

3 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço.

4 - O trabalhador, com acordo expresso da entidade patronal, pode acumular as férias de um ano com as do ano seguinte, desde que as pretenda gozar fora da Região Autónoma dos Açores

5 - A retribuição durante o período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

6 - Para além da retribuição das férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de igual montante ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do gozo de férias, e na proporção do tempo de gozo.

7 - Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá ser estabelecido que o pagamento do subsídio de férias seja todo processado por inteiro antes do início do período de férias de maior duração.

Cláusula 20.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 - Os trabalhadores contratados a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 - Para determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que o trabalho foi prestado.

Cláusula 21.^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, entre o dia 1 de Maio e o dia 31 de Outubro.

Cláusula 22.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, pai, mãe, sogro, padrasto, madrastra, filho, filha, enteados, genro, até cinco dias;
- c) As dadas por motivo de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, irmãos e irmãs, cunhados, cunhadas, avós, avós, netos, netas, até dois dias;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

3 - As faltas justificadas previstas nas alíneas do número anterior não determinam perda de retribuição à excepção da alínea *d)* que determina perda da retribuição para além do crédito de horas legalmente estabelecido e das alíneas *f)* quando o trabalhador se encontrar abrangido pela segurança social ou seguros.

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

5 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

6 - Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez dias interpolados durante um ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 23.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 24 horas.

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

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

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

Cláusula 24.^a

Suspensão do contrato de trabalho

1 - Determina suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês.

2 - O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento é definitivo.

3 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 - Caso o trabalhador não compareça no serviço sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo de ausência durante pelo menos 15 dias úteis seguidos, presume-se o abandono do trabalho.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato de trabalho

Clausula 25.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;

- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

1 - As partes poderão fazer cessar o contrato por mútuo acordo, quer este tenha prazo ou não.

2 - A cessação por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada uma com um exemplar.

Cláusula 27.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho cessa por caducidade nos termos gerais do direito e, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo para o qual foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluída a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta do trabalhador prestar o seu trabalho ou a empresa o receber;
- d) Com a reforma do trabalhador.

Clausula 28.^a

Rescisão com justa causa pela entidade patronal

1 - Verificando-se justa causa, a qual será apurada através de adequado processo disciplinar, nos termos da lei, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 - Constituem, nomeadamente justa causa:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e regalias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento., com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe está confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo à empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o n.º de faltas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 29.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 - O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita dirigida à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de pré-aviso, pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, sem prejuízo da responsabilidade pelos danos eventualmente causados, nos termos da lei.

3 - O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa, sem necessidade de pré-aviso, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação a serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;

- c) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios ao trabalhador.

4 - A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas b) a e) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 30.^a

Certificado de trabalho

1 - Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres e diminuídos físicos

Cláusula 31.^a

Trabalho de mulheres

São assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo de quaisquer outros de origem legal ou convencional:

- a) Durante o período da gravidez, as mulheres não podem desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas e transportes inadequados, pelo que serão transferidas para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença nos termos da lei;
- c) Quando em estado de gravidez, o período de trabalho diário não poderá iniciar-se antes das oito horas nem terminar depois das 19 horas.

Cláusula 32.^a

Diminuídos físicos

1 - O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, proveniente de acidente de trabalho deverá, após o seu restabelecimento, ser reconduzido no trabalho que ocupava anteriormente, se a sua capacidade física o permitir.

2 - Se tal não for possível, deverá a entidade patronal colocar o trabalhador em posto de trabalho adequado existente e necessário à empresa, sem prejuízo de poder, por acordo, ser

revisto o vencimento a pagar ao trabalhador conforme e na medida em que este tenha direito a uma pensão por invalidez e o posto de trabalho a ocupar tenha uma retribuição inferior.

3 - As empresas de reconhecida capacidade económica darão prioridade na admissão em actividades compatíveis com a lesão ou doença de que estejam afectados os trabalhadores que tenham sido vítimas de acidente de trabalho ao seu serviço, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 33.^a

Transmissão ou fusão de empresas

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido dos trabalhadores continuarem ao serviço noutra entidade.

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

Cláusula 34.^a

Previdência, segurança social e sindicato

1 - A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

2 - O sistema de cobrança de quotas deduzidas nos salários, com ou sem remessa para a associação sindical só poderá ser praticado se o trabalhador. Em declaração individual a enviar ao sindicato e à entidade patronal, assim o entender e autorizar, nos termos da lei aplicável.

3 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a pagar quotas para um sindicato em que não esteja inscrito.

4 - A entidade patronal fica obrigada a entregar aos sindicatos até ao dia 15 de cada mês a quotização dos trabalhadores relativa ao mês anterior, acompanhada dos mapas convenientemente preenchidos.

Cláusula 35.^a

Trabalhador estudante

1 - O trabalhador estudante tem direito a fixar o seu período de férias, pelo menos em metade dos dias a que tiver direito, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 - Os trabalhadores estudantes terão direito a faltar, por ocasião dos exames, sem perda de remuneração, até dois dias por cada prova escrita ou oral.

Cláusula 36.^a

Aplicação de norma mais favorável ao trabalhador

O presente AE não prejudica a aplicação de quaisquer normas legais de regulamentação mais favoráveis para o trabalhador.

O presente AE não pode contrariar normas legais imperativas de interesse e ordem pública existentes ou que venham a ser criadas.

Anexo I

Categorias profissionais

Técnico de fabrico – Inspecciona produtos, controla serviços ou processos da fábrica, afim de verificar a sua conformidade com as normas de qualidade, de higiene e segurança, assim como as normas legais, comerciais e outras.

Ajudante de técnico de fabrico – Profissional sem qualificação específica que colabora no processo de verificação e controlo de qualidade sob as orientações e instruções do técnico de fabrico.

Instrutor fiscal – 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 – Trabalhador que auxilia o da categoria profissional anterior.

Analista de laboratório – Efectua, sob orientação experiências, ensaios e análises químicas no campo da investigação ou na indústria, nomeadamente nas áreas de produção, controlo de qualidade e estudo e desenvolvimento.

Auxiliar de laboratório – Trabalhador que, sob as ordens do técnico de laboratório, executa tarefas especializadas.

Encarregado de secção – Trabalhador que orienta os serviços (de um ciclo de fabrico) sob a orientação do técnico de fabrico.

Fiel de armazém – Profissional que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Ajudante de fiel de armazém – Profissional que coadjuva o fiel de armazém, controlando a sua entrada e saída.

Operário de 1.^a – O trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, responsável pela condução de determinados 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/a diferenciado/a – A trabalhadora sem especialização, que coadjuva o pessoal especializado e que presta serviços auxiliares de fabrico.

Operário/a apoio – Trabalhador/a sem especialização que coadjuva o pessoal especializado e que executa trabalho não especializado, incluindo serviços de limpeza, cuja natureza se adapte às suas capacidade físicas.

Foguetiro – Profissional com carteira profissional responsável pela “caldeira”, regula e vigia os geradores a vapor.

Pedreiro – É 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.

Carpinteiro – É o profissional que, exclusiva e predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Encarregado de oficina – Profissional que orienta os serviços de um grupo de trabalhadores.

Electricista – Técnico que localiza e repara avarias, efectua ensaios e a manutenção de aparelhagem, equipamentos, instalações e órgãos de diferentes bases tecnológicas, em laboratório ou nos lugares de produção e distribuição.

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 de 1.^a – O profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos das viaturas automóveis e executa outros trabalhos relacionados com mecânica.

Mecânico de 2.^a – É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do mecânico de 1.^a, executando tarefas menos especializadas.

Mecânico de 3.^a – É o trabalhador que sob a orientação do mecânico de 1.^a ou de 2.^a colabora no exercício das funções deste.

Motorista de Pesados – Profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa

conservação e asseio do veículo, proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado de conservação dos pneus; em caso de avaria ou acidente tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Ajudante de motorista – Profissional que coadjuva o motorista na carga e descarga de produtos lácteos.

Estagiário – É o trabalhador designado como aprendiz de todas as categorias profissionais.

Integração em níveis de qualificação das profissões

2 – Quadros Médios:

2.2 – Técnicos da Produção e Outros

Técnico de fabrico

Analista de Laboratório

3 – Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipas:

Instrutor fiscal

Encarregado de Oficina

Encarregado de Secção

4 – Profissionais Altamente Qualificados:

4.2 – Produção:

Auxiliar de Laboratório

5 – Profissionais Qualificados:

5.1 – Administrativos:

Fiel de Armazém

5.3 – Produção:

Fogueiro

Electricista

Serralheiro Mecânico

Mecânico

Pedreiro

Carpinteiro

Operário de 1.^a

5.4 – Outros:

Motorista (pesados ou ligeiros)

6 – Profissionais Semi-Qualificados (Especializados):

6.1 – Administrativos, Comércio e Outros:

Ajudante de Motorista

Ajudante de Fiel de Armazém

Ajudante de Instrutor Fiscal

Ajudante de Técnico de Fabrico

6.2 – Da produção:

Operário de 2.^a

7 – Profissionais Não Qualificados:

7.2 – Produção:

Operário de 3.^a

Operário/a Indiferenciado/a

Operário de Apoio

A – Praticantes e Aprendizizes:

Estagiário

Pela Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, CRL, *José Agostinho Pinheiro da Silveira*. – Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores, *Maria de Fátima Borba Ferreira Gonçalves* e *Margarida Laureana da Silva Goulart*.