

---

**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO  
CONSUMIDOR**

**Convenção Colectiva de Trabalho n.º 22/2010 de 23 de Junho de 2010**

---

**AE entre a Empresa Madeirense de Tabacos, SA – Fábrica de Tabaco Estrela e o  
Sindicato das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria –  
Alteração salarial e outras e texto consolidado - Rectificação**

Por não constar o Anexo II – Tabela Salarial do AE publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 103, de 31 de Maio de 2010, procede-se à republicação integral do respectivo texto consolidado:

O presente acordo altera a convenção colectiva publicada no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 27, de 12 de Outubro de 2006, com rectificação inserta no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 29, de 26 de Outubro de 2006, e alterações publicadas no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 11, de 19 de Abril de 2007 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 131, de 14 de Julho de 2008.

**Texto Consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do acordo**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte a Fábrica de Tabaco Estrela, e, por outra parte, todos os trabalhadores permanentes ao serviço da mesma, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e Revisão**

1 - O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores.

2 - É de cinco anos o prazo máximo de vigência do presente acordo e de um ano o prazo mínimo de vigência, podendo o mesmo ser denunciado por qualquer das partes decorridos que sejam dez meses após o respectivo depósito nos serviços competentes da Direcção de Serviços do Trabalho.

3 - Por denúncia, entende-se a vontade expressa de uma das partes, comunicada por escrito à outra, acompanhada de proposta de revisão.

4 - Após apresentação de contraproposta do destinatário da denúncia e frustradas as negociações nos prazos legais ou em eventuais prorrogações daqueles, convencionados pelas partes, as condições definitivas neste acordo manter-se-ão aplicáveis até à entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**CAPÍTULO II**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Direitos, deveres e garantias das partes**

### **Deveres da empresa**

Além do cumprimento dos deveres emergentes da lei e deste acordo, a empresa deve especialmente:

- a) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos mesmos, nos termos regulamentares.
- b) Passar aos trabalhadores certificados contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, com base legal, e que constem dos seus processos individuais.
- c) Fomentar e promover à polivalência de todos os trabalhadores, por forma, a que estes retirem reais vantagens em situações de promoção, substituição e reconversão profissionais.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

### **Deveres dos trabalhadores**

Aos trabalhadores, para além do rigoroso cumprimento dos deveres decorrentes da lei e deste acordo, competirá especialmente:

- a) Executar com zelo e competência as funções que lhes estejam confiadas e comparecer ao serviço com assiduidade.
- b) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamento necessário ao desempenho das suas funções.
- c) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.
- d) Guardar segredo profissional sobre os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e condições de comercialização.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

### **Garantias dos trabalhadores**

Fica vedado à empresa para além das proibições de ordem legal, especialmente:

- a) Diminuir por forma directa ou indirecta a retribuição efectiva ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste acordo.
- b) Coagir ao trabalhador à prática de actos ilícitos ou contrários às regras de profissão ou que violem normas de segurança.

## **CAPÍTULO III**

### **Admissões e carreira profissional**

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1 - A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros três meses, com excepção das admissões para cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, cujo período experimental não poderá exceder, porém seis meses.

2 - Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

### **Categorias profissionais e graus**

1 - Para efeitos do disposto neste AE entende-se por:

a) Categoria profissional – a designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na empresa e das tarefas a elas inerentes.

b) Grau profissional – a classificação de cada trabalhador dentro da sua categoria profissional.

2 - Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados segundo o predomínio das suas funções, aptidão e dedicação profissionais, nas categorias constantes do Anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

### **Classificação, promoções e acessos**

1 - A classificação para integração do pessoal nas diversas categorias e graus é feita pela entidade patronal.

2 - Os acessos estabelecidos nesta cláusula, os respectivos tempos de permanência em cada grau profissional e os tempos limite de passagem de grau ou categoria, referem-se sempre à prestação efectiva de trabalho.

3 - Constitui promoção ou acesso, a passagem de um trabalhador a grau superior da mesma categoria, ou a mudança para outra categoria profissional e grau a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

4 - Sem prejuízo de a empresa, com base em critérios de competência, aptidão e habilitações técnico-profissionais, decidir promover antecipadamente, os acessos ao grau superior imediato são obrigatórios, consoante o tempo de serviço efectivamente prestado e processam-se da forma seguinte:

#### **A – Trabalhadores de fogueiros**

A admissão e acessos aos trabalhadores deste grupo profissional são feitos de acordo com o disposto no regulamento da profissão de fogueiros aprovado pelo Decreto-Lei n.º. 46989, de 30 de Abril.

#### **B – Trabalhadores de tabacos**

Compreendem-se neste grupo aprendizes, ajudantes e profissionais dos graus I, II e III, das profissões de operador de máquinas.

Apenas a profissão de operador de máquinas compreende a categoria de ajudante.

1 - O aprendiz I ascenderá à categoria de aprendiz II após um ano de permanência na categoria.

1.1 Os aprendizes II ascenderão à categoria de ajudante I, logo que completem um ano naquela categoria.

2 - Os ajudantes 1 decorridos dois anos neste grau ascenderão à categoria de ajudante II.

2.1 Após três anos de permanência na categoria, os ajudantes II que se hajam submetido com aproveitamento a exame técnico profissional, ascenderão às categorias de operador de máquinas 1, os quais com o decurso de cinco anos de serviço ascendem ao grau II e após a permanência de oito anos neste, ascenderão ao grau III.

3 - O exame técnico necessário à passagem de ajudantes II à categoria imediatamente superior será requerido pelo interessado à empresa que promoverá a sua realização convocando para o efeito, um representante dos interesses dos trabalhadores, indicando um seu representante e solicitando a presença de um técnico da área do emprego e formação profissional.

4 - No grupo de profissionais, trabalhadores de tabacos, compreendem-se ainda os chamados, trabalhador fabril e trabalhador fabril especial, cujas regras de acesso são as seguintes:

4.1 Os aprendizes I ascenderão a aprendizes II logo que completem um ano de serviço.

4.2 Os aprendizes II ascenderão às categorias de trabalhador fabril I e de trabalhador fabril especial I, logo que completem quatro anos na categoria.

4.3 Após cinco anos de permanência na categoria o trabalhador fabril I e o trabalhador fabril especial I, ascenderão ao grau II e decorridos seis anos neste, ascenderão ao grau III.

### **C – Trabalhadores de manutenção**

Compreendem-se neste grupo, as categorias de serralheiros, pintor, mecânico, electricista e técnico de electrónica. As condições de acesso neste grupo são idênticas às previstas para categoria profissional de operador de máquinas.

As categorias profissionais deste grupo possuidoras de cursos profissionais de nível III ou nível IV entram automaticamente para o nível salarial 4 e as progressões são de cinco em cinco anos.

### **D – Trabalhadores agrícolas**

Compreendem-se neste grupo, desprovida de regras de acesso, as categorias profissionais de capataz e trabalhador agrícola, verificando-se a passagem dos trabalhadores a funções de chefia (capataz) com base em critérios de competência, aptidão e habilitações técnico-profissionais.

As condições de acesso dos trabalhadores agrícolas são idênticas às previstas para os trabalhadores fabris.

### **E – Trabalhadores de serviços auxiliares**

O presente grupo compreende as categorias profissionais de:

- Técnico de Qualidade
- Motorista de pesados e ligeiros
- Cozinheira
- Ajudante de cozinheira
- Porteiro

As condições de acesso para o:

Técnico de Qualidade são idênticas às previstas para a categoria profissional de operador de máquinas, salvo se for possuidor de curso de formação profissional de nível III ou IV e o ingresso far-se-á para o nível 4 e progressões de cinco em cinco anos.

O Motorista de Pesados e ligeiros deve ser possuidor da respectiva habilitação para condução de veículos pesados e o ingresso far-se-á no nível 3 com progressões de 6 em 6 anos.

Cozinheira se for possuidora de carteira profissional ingressa no nível 3 e as progressões são de 6 em 6 anos, ou caso contrário segue as regras previstas para a categoria profissional de trabalhador fabril especial.

As categorias de Ajudante de Cozinheira e Porteiro seguem as regras previstas para o trabalhador fabril.

## **CAPÍTULO IV**

### **Da prestação do trabalho**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Competência na organização do trabalho**

Dentro dos limites decorrentes da lei e do AE compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### **Adaptabilidade**

O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado na lei pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Período de referência**

A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a períodos máximos de 12 meses.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Horário de trabalho**

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário e bem assim dos intervalos de descanso.

2 - O horário de trabalho será de 40 horas semanais distribuídas de segunda a sexta-feira.

3 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 - Em função dos interesses da empresa e com a anuência dos trabalhadores poderão ser adoptadas condições e mecanismos que permitam a aplicação de esquemas de horário de trabalho diverso dos fixados nos números anteriores.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

### **Isenção de horário**

- 1 - Nenhum trabalhador será automática e necessariamente isento de horário de trabalho.
- 2 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores cuja natureza das funções o justifique.
- 3 - Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador.
- 4 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a 20% da remuneração mensal contratual.
- 5 - A retribuição especial é devida enquanto não for cancelada a isenção.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

### **Trabalho Suplementar**

- 1 - Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2 - Não se considerará trabalho suplementar, o prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho e, para compensação de suspensões de actividade que hajam sido solicitadas pelo trabalhadores à entidade patronal.
- 3 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% do trabalho suplementar realizado.
- 4 - As situações não previstas nesta cláusula regem-se pelo disposto na lei geral aplicável.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

### **Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados**

- 1 - Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.
- 2 - É permitida a prestação de trabalho em dia de descanso semanal e feriados.
- 3 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal confere ao trabalhador, para além de retribuição especial, o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

## **CAPÍTULO V**

### **Da retribuição do trabalho**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

### **Retribuição – princípios gerais**

1 - Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos da lei do presente acordo, do contrato individual do trabalho e dos usos da Empresa, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 - Considera-se remuneração base mínima a prevista no anexo II para cada grau.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

### **Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade de € 31 por cada três anos de serviço na empresa até ao máximo de seis diuturnidades.

2 - A contagem do tempo de serviço para atribuição da primeira diuturnidade e seguintes é feita a partir do primeiro mês seguinte em que o trabalhador entrar ao serviço efectivo da empresa.

3 - As diuturnidades são pagas conjuntamente com a retribuição mensal e serão tidas como nela integradas para o pagamento de subsídios, trabalho extraordinário, ou prestado em dia de descanso semanal, feriados obrigatórios, bem como para o desconto de faltas.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

### **Retribuição horária**

1 - Para todos os efeitos a retribuição horária será calculada com base na fórmula seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times Hs}$$

sendo:

*RM* – o valor da retribuição mensal efectiva;

*Hs* – o período normal do trabalho semanal.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado dá direito a uma remuneração especial assim definida:

- A primeira hora, com a retribuição horária acrescida de 50%;

- A segunda hora, com retribuição horária acrescida de 75%;

Cláusula 20.<sup>a</sup>

### **Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados**

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados será remunerado pelo dobro da remuneração normal.

2 - A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao número de horas efectivamente prestadas.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

### **Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

Os trabalhadores terão direito nas deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas.
- b) A subsídio de alimentação, de valor nunca inferior a € 4,00, se ficarem impossibilitados de tomar as suas refeições nas condições em que normalmente o fazem.

Cláusula 21.<sup>a</sup> – A

#### **Subsídio de refeição**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito à refeição do almoço a ser fornecido no refeitório da empresa.

2 - Quando a empresa entender conveniente poderá substituir a refeição por um subsídio de alimentação diário no valor de € 4,00.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de natal**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro, igual à retribuição mensal, pago até 15 de Dezembro.

2 - Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 - No ano da cessação do contrato de trabalho os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos meses completos de serviços prestados nesse ano.

4 - Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 anteriores entende-se como mês completo fracção igual ou superior a quinze dias.

5 - Aos trabalhadores a quem tenha sido concedido licença sem vencimento por período superior a um mês deverá esse período ser deduzido no cálculo do subsídio a atribuir.

6 - Os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença na altura do vencimento deste subsídio terão direito à diferença entre o montante do subsídio que receberiam se estivessem ao serviço e o que for atribuído pela segurança social, a qual será processada mediante a apresentação do recibo de subsídio passado por esta entidade.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito ao pagamento de um subsídio equivalente à remuneração correspondente ao período de férias que será atribuído juntamente com a retribuição correspondente ao mês anterior ao do gozo daquele período.

2 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Da suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Feridos**

Para além dos feriados obrigatórios consignados em lei ter-se-ão como tal e de tratamento idêntico a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Direito a férias**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a gozar férias em cada ano civil.

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior, é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído por compensação de qualquer natureza, independentemente de acordos estabelecidos entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Duração das Férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito aos seguintes períodos de férias:

- a) Conforme o estipulado no n.º 1 do artigo 239.º do CT;
- b) No mínimo 22 dias úteis conforme o estipulado no n.º 1 do artigo 238.º do CT.

2 - O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo nas situações previstas na lei.

3 - O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Marcação de férias**

1 - A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa, até 31 de Março de cada ano.

2 - Na falta de acordo caberá à empresa elaborar e afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano, o mapa de férias definitivo.

3 - A empresa facilitará aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, se nisso tiverem conveniência, a simultaneidade do gozo de férias.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Adiamento ou interrupção das férias por iniciativa da empresa**

1 - Poderá ser adiado ou interrompido o gozo de férias do trabalhador, com fundamento em imperiosas exigências de funcionamento da empresa.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguinte de metade do respectivo período, podendo o período de férias não gozado ser objecto de novo acordo entre os interessados.

3 - A empresa suportará perdas e danos advenientes da interrupção ou adiamento das férias desde que o trabalhador demonstre e comprove os prejuízos sofridos.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Faltas**

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

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, as durações de ausência serão adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Comunicação de provas das faltas**

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo de apresentação posterior de adequada justificação.

3 - A empresa reserva-se o direito de exigir ao trabalhador as provas dos factos invocados para justificação nos dez dias subsequentes à falta.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Tipo de faltas**

As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

1 - São justificadas, para além das prévias, ou posteriormente autorizadas pela empresa:

- a) As dadas por altura do casamento do trabalhador até onze dias seguidos.
- b) Cinco dias por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, noras, padrastos e enteados).
- c) Dois dias por falecimento ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos e cunhados), bem como de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções legalmente cometidas ao trabalhador por revestir a qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devidamente 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.

2 - Todas as faltas não previstas no número anterior são injustificadas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas**

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, sem prejuízo do disposto em regime legal imperativo em matéria de faltas justificadas por doença ou acidente.

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano.

b) Faltar alegando motivo de justificação comprovadamente falso.

4 - A perda de retribuição a que se refere o número dois pode ser substituída, se o trabalhador o desejar por forma expressa, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia da ausência, até ao limite de 1/3 do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

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

6 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho respectivamente.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

### **Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado**

1 - Quando, nomeadamente por serviço obrigatório, doença ou acidente, o trabalhador se encontrar temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que lhe não seja imputável, manterá o direito ao lugar e antiguidade, sem prejuízo de cessarem entre as partes os direitos e obrigações que pressuponham efectiva prestação de trabalho.

2 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à empresa e retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato, com efeitos à data da suspensão.

## **CAPÍTULO VII**

### **Cessaçãõ do Contrato de Trabalho**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Causas da cessação do contrato de trabalho**

1 - Às causas e formas de cessação do contrato de trabalho é aplicável o regime estabelecido no Código do Trabalho com a seguinte adaptação:

a) Em caso de despedimento colectivo têm preferência na manutenção do emprego, dentro da mesma secção e categoria, os trabalhadores mais antigos.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Regalias Sociais**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 - No caso de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição líquida devida à data da baixa.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

### **Complemento de pensão por incapacidade permanente**

1 - Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente ou doença profissional no serviço de empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

2 - Se a reconversão for possível a empresa manterá, na vigência do contrato de trabalho a retribuição base que o trabalhador auferia à data do acidente ou da declaração de doença, actualizando-a, independentemente da pensão que o sinistrado receba em virtude da incapacidade.

3 - Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa complementar a pensão a que o trabalhador tiver direito com o necessário para lhe garantir a retribuição líquida vencida à data em que a referida incapacidade for verificada.

4 - Do disposto no número anterior são beneficiários o cônjuge sobrevivente ou os filhos menores até atingirem a maioridade em caso de morte do trabalhador resultante de acidente ou doença profissional verificado ou contraído na empresa.

## **CAPÍTULO IX**

### **Saúde: higiene, prevenção e segurança**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

1 - É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doença e acidentes profissionais.

2 - Num dos aspectos do disposto no número anterior a empresa obriga-se a elaborar e a publicar em local próprio, ordens, directivas e regulamentos sobre higiene e segurança.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

### **Serviço de prevenção**

1 - Se possível a empresa nomeará um ou mais responsáveis de segurança a quem competirá:

- a) Aplicar e fazer cumprir as normas legais e internas de higiene e segurança no trabalho;
- b) Efectuar um relatório anual sobre o andamento e evolução dos assuntos de prevenção e segurança;
- c) Fazer um levantamento circunstanciado dos acidentes de trabalho, bem como analisar respectivas causas e origens, propondo as medidas correctivas e as recomendações que reputar necessárias e destinadas a evitar situações similares;
- d) desencadear acções de sensibilização e consciencialização para os problemas de segurança;

- e) Emitir parecer sobre aquisição de equipamento de protecção e recomendar e sensibilizar para o respectivo uso;
- f) Contactar organismos oficiais e particulares ligados à problemática da segurança no trabalho;
- g) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitam à higiene e segurança;
- h) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- i) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- j) Providenciar para que todos os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança;
- l) Providenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrados sobre higiene e segurança, seja qual for a sua origem, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Deveres especiais da empresa quanto ao responsável de segurança**

A empresa deve:

- a) Dar o seu apoio aos responsáveis de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções.
- b) Consultar os responsáveis de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho.
- c) Tomar as medidas adequadas ao cumprimento das recomendações recebidas dos encarregados de segurança.
- d) Comunicar ao gabinete de prevenção de riscos profissionais na dependência da Direcção de Serviços do Trabalho o nome ou nomes dos responsáveis de segurança.
- e) Providenciar pela formação dos responsáveis de segurança nomeadamente facultando-lhes a frequência de cursos de especialização e actualização em matérias concernentes à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração e demais regalias.

### **CAPÍTULO X**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1 - No prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste acordo colectivo será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 - No decurso daquele prazo a empresa obriga-se a remeter à Direcção de Serviços do Trabalho os elementos de identificação dos membros componentes da comissão paritária, solicitando o seu registo e publicação na IV Série do *Jornal Oficial*.

3 - A comissão paritária terá competência para interpretar as disposições do presente AE, bem como integrar as lacunas do mesmo.

4 - A comissão paritária só poderá deliberar, uma vez constituída e oficialmente reconhecida como tal, desde que estejam presentes pelo menos, dois representantes de cada parte.

5 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

### **Garantia de manutenção de regalias**

1 - O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 - Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa terão de ser observadas e consideram-se como fazendo parte integrante do presente acordo.

3 - Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, nível ou grau profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

4 - A reclassificação profissional dos trabalhadores para as categorias e graus do presente AE obedecerá a um critério de identidade de funções e aos tempos de permanência dos trabalhadores nas categorias e graus que presentemente ocupam.

## **CAPITULO XI**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

### **Licença de parentalidade**

#### **Protecção da Parentalidade**

1 - A empresa assegurará à mulher trabalhadora os direitos consignados na lei, designadamente:

a) O direito de, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;

b) Uma licença de parentalidade de 120 ou 150 dias consecutivos, tendo a obrigatoriedade de gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir ao parto, podendo os restantes serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, nos termos da legislação em vigor. A licença referida é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozarem em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.

c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar, além do primeiro;

d) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determina esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade prevista na alínea b);

e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

f) O direito de gozar as férias vencidas imediatamente antes ou depois da licença de parentalidade, com o acordo da empresa;

g) Em caso de aborto, o direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

h) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, nos termos e com as obrigações previstas na legislação em vigor;

i) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano de idade, nos termos e com as obrigações previstas na legislação em vigor;

j) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno, nos termos da legislação em vigor;

k) O direito de não desempenhar tarefas que a exponham a absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação;

2 - O pai tem direitos consignados na lei, a gozar nos termos e com as obrigações consignadas na legislação em vigor, designadamente:

a) Licença de 10 dias úteis, a gozar seguida ou interpoladamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) A licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior, nos caso de:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto.

3 - No caso de adopção, o trabalhador tem direito, nos termos e com as obrigações decorrentes da legislação em vigor:

a) Ao período de licença referido na alínea b) do n.º 1 para acompanhamento do filho menor de 15 anos;

b) Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido na alínea anterior só pode ser exercido por um dos membros do casal;

c) Aos casos de adopção é aplicável, com as necessárias adaptações o disposto nas alíneas c) e e) do no n.º 1 da presente cláusula;

4 - O disposto no número anterior não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

5 - O exercício do direito à licença por parentalidade e adopção suspende o gozo de férias, podendo, mediante marcação acordada com a Empresa os restantes dias de férias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

6 - O exercício dos direitos às licenças enumeradas na presente cláusula não prejudica o tempo de estágios ou cursos de formação já iniciados, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para a sua conclusão.

7 - Nos termos e com as obrigações decorrentes da legislação em vigor, o pai ou a mãe trabalhadores têm direito às seguintes licenças sem retribuição:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

## **CAPÍTULO XII**

### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

#### **Prevenção e controle de alcoolémia e estupefacientes**

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de estupefacientes.

2 - Para efeitos deste contrato, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.

3 - O esclarecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de acções de informação e sensibilização dos trabalhadores.

4 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado no ar expirado.

5 - O controlo de alcoolémia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado por superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que para o efeito, disporá de 30 minutos.

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado entre 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 - Caso seja apurada a taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se acaso couber.

9 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela associação patronal e dois pelo sindicato outorgante deste CCT.

10 - Para efeitos deste contrato considera-se estar sob o efeito de estupefacientes o trabalhador que submetido a teste médico apresente efeitos do consumo de estupefacientes.

11 - Sempre que a entidade patronal suspeite de que o trabalhador se encontre sob a influência de estupefacientes, poderá dirigi-lo para os serviços de Medicina do Trabalho.

12 - O trabalhador que após ter sido sujeito aos testes médicos apresente efeitos de estupefacientes, será impedido de prestar serviço durante o restante.

13 - O trabalhador que se recusar a efectuar os testes de despistagem de estupefacientes sob a direcção de um médico do trabalhador será para todos os efeitos deste contrato considerado como estando sob o efeito de estupefacientes.

14 - Ao trabalhador cabe sempre o direito à contraprova em estabelecimento de saúde pública, ou laboratório com o qual a Entidade Patronal tenha celebrado protocolo para o efeito.

15 - Caso a Entidade Patronal não disponibilize os meios referidos no número anterior, fica sem efeito o teste já feito.

## ANEXO I

*Operador de Máquinas* – É o trabalhador que assegura o funcionamento, manobra e regula a máquina ou máquinas a cargo, responsabilizando-se pelo rendimento e qualidade de produção das mesmas. Procede à alimentação das respectivas matérias-primas, consoante a máquina que lhe seja destinada (cigarreira, empacotadora, picadeiro, corte de pontas, etc...), recolhe as embalagens finais e procede à limpeza e conservação das diversas componentes da máquina.

*Ajudante* – É o trabalhador das diversas profissões em que esta categoria está prevista que, completada a sua aprendizagem, coadjuva sob orientação permanente destes, os profissionais graduados, preparando-se para ascender ao grau I da categoria em que se especializa.

*Aprendiz* – É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos profissionais de cada ramo, os coadjuva no seu trabalho, executando várias tarefas predominantemente com vista à respectiva especialização, podendo desempenhar em colaboração com os demais trabalhadores funções de limpeza da sua área de trabalho.

*Capataz* – Trabalhador que dirige um conjunto de operários nas sementeiras do tabaco ou noutras culturas, nos estaleiros, nas desfolhas, na carga e descarga das estufas de secagem do tabaco ou noutros trabalhos não qualificados e auxilia e coadjuva o chefe de serviços agrícolas.

*Trabalhador agrícola* – É o trabalhador que executa diversas tarefas relativas às sementeiras e plantio do tabaco, à recolha e secagem de tabaco verde em estaleiros desempenhando todas as tarefas prévias à secagem e ressecagem do tabaco.

*Trabalhador Fabril* – Trabalhador cuja actividade se correlaciona, com a confecção manual de charutos e cigarrilhas, colectando e preparando a matéria-prima para o efeito e com o

acondicionamento manual em embalagens apropriadas de charutos, cigarrilhas, tabaco de cachimbo e rapés. Pode ainda alimentar manualmente com tabaco as máquinas de linha de preparação de folha, desmanchar lotes chegados da ressecagem, aromatizando e misturando manual ou mecanicamente o tabaco sob orientação superior.

*Trabalhador fabril especial* - É o trabalhador que, para além das funções cometidas ao trabalhador fabril, desempenha as actividades correlacionadas com a alimentação, com tabaco picado, das máquinas de cigarros, recolhe os cigarros à saída das máquinas controlando cuidadosamente eventuais deficiências de produção e acondicionando os cigarros em tabuleiros próprios.

*Serralheiro* – É o trabalhador que executa tarefas de fabricação, montagem, reparação, conservação ou modificação em estruturas ou peças metálicas, podendo executar outras funções inerentes à sua função, mormente, reparar, afinar, montar e desmontar os diferentes órgãos **dc** máquinas.

*Pintor* – Trabalhador que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de máquinas e obras. Cuida de matérias e ferramentas distribuídas e pode proceder a pequenas reparações e à colocação de vidros.

*Mecânico ou Electricista* – É o trabalhador que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara diversos tipos de aparelhagem mecânica e electrónica industrial, quer nas zonas de produção, quer em oficina. Pode ainda trabalhar em equipamentos eléctricos, electromecânicos e pneumáticos, bem como detectar, reparar e afinar avarias mecânicas diversas, inclusive em viaturas – automóveis.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* – É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados ou ligeiros, e, zela pela boa conservação, limpeza e asseio dos veículos, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga.

*Cozinheira(o)* – É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições no refeitório, para o que recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção. Proceda à execução de todas as operações culinárias e pós-culinárias zelando pela limpeza e asseio da cozinha, do respectivo trem e das instalações do refeitório.

*Ajudante cozinheira(o)* – É o trabalhador que coadjuva a cozinheira na execução de tarefas de preparação e confecção de refeições, podendo substituí-la nas suas ausências e impedimentos. Executa as tarefas relativas ao serviço de refeições, prepara o refeitório, procedendo à sua limpeza e arrumação.

*Porteiro* – É o trabalhador que vigia e controla as entradas e saídas na fábrica das pessoas em geral, atende visitantes, informa-se das suas pretensões, anuncia-lhes e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir.

*Trabalhador indiferenciado* – É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transporte e limpeza das diversas instalações e anexos, podendo desempenhar outras tarefas que lhe sejam cometidas.

*Técnico de Qualidade* – É o trabalhador que analisa, selecciona, recolhe e prepara as amostras de produtos a analisar. Interpretando e criticando os resultados de ensaios e análises, propondo soluções de alteração dos parâmetros. Assegura a gestão de dispositivos de monitorização e medida (DMM's).

*Técnico Electrónica* – É o trabalhador que executa a função de instalação, manutenção preventiva, reparação dos equipamentos e sistemas electrónicos industriais, por forma, a assegurar o seu adequado funcionamento.

**ANEXO II**  
**Tabela Salarial**

NÍVEIS	VENCIMENTO
01	€ 500,00
02	€ 502,50
03	€ 506,00
04	€ 530,60
05	€ 603,43
06	€ 657,53
07	€ 716,84
08	€ 775,10
09	€ 840,64

A tabela salarial e cláusulas económicas têm efeito a partir de 1 de Janeiro de 2010, e são abrangidos por este AE 58 trabalhadores.

Ponta Delgada, 15 de Abril de 2010.

Pela Empresa Madeirense de Tabacos, SA – Fábrica de Tabaco Estrela,. *Carlos Alberto da Costa Martins*, Director. Pelo Sindicato das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel, *Gualberto do Couto Rodrigues*, Presidente da Direcção