

S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 70/2005 de 14 de Julho de 2005

AE entre a SAAGA – Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, S.A. e os Sindicatos Representativos dos Seus Trabalhadores – Revisão Global.

AE entre a SAAGA – Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, S.A. e os Sindicatos representativos dos seus trabalhadores, a seguir indicados:

- a) SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;
- b) Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de do Distrito de Angra do Heroísmo;
- c) Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;
- d) SIESI – Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1. O presente acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se na Região Autónoma dos Açores e obriga, por um lado, a empresa SAAGA – Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, S.A., com a actividade de construção e ou exploração de estações de enchimento e respectivos parques de armazenagem de GPL e de outros combustíveis, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas organizações sindicais outorgantes.
2. Este AE abrange 40 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1. O presente AE entra em vigor na data da publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores, sendo o seu período de vigência de 24 meses.

2. A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.
3. A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.
4. No caso das partes não acordarem um novo contrato após a denúncia, o AE caducará ao fim de 5 anos.
5. Não havendo denúncia, a vigência do AE será prorrogada automaticamente por períodos de um ano, até ser denunciada por qualquer das partes.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical

Cláusula 3.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 4.^a

Comunicações à empresa

As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que deverá ser afixada cópia na empresa em local reservado às informações sindicais.

Cláusula 5.^a

Comissões Sindicais da Empresa

1. A Comissão Sindical da Empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.
2. Os delegados sindicais são os representantes de um sindicato na empresa.
3. A Comissão Sindical da Empresa (CSE) ou, quando esta não existir, o delegado sindical, exercerá as funções que lhe são cometidas por lei.

4. A Comissão Intersindical da Empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais dos diferentes Sindicatos na Empresa,

Cláusula 6.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1. Os dirigentes e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções dentro dos limites da lei e deste AE, sem que por isso possam ser prejudicados na sua situação profissional.
2. Para o exercício das suas funções, os membros das direcções das organizações sindicais dispõem de um crédito de horas equivalente a quatro dias por mês.
3. Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de seis horas por mês, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.
4. Os créditos de horas previstos nos números anteriores referem-se ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
5. Sempre que pretendam exercer o direito aos créditos de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 7.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

1. A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.
2. Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local por esta reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

Cláusula 8.^a

Direito de reunião

1. Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2. Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
3. As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Secção I

Admissão

Cláusula 9.^a

Igualdade de oportunidades

No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão

1. Sempre que se verifique a necessidade de preenchimento de um posto de trabalho, a empresa procurará fazê-lo mediante recrutamento interno. Se não for possível prover a vaga através de recrutamento interno, proceder-se-á a admissão do exterior.
2. Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se tem saúde e robustez para o lugar.
3. O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os seus elementos essenciais, designadamente:
 - a) nome completo;
 - b) categoria profissional;
 - c) classe, escalão ou grau;

- d) remuneração
 - e) horário de trabalho;
 - f) local de trabalho;
 - g) condições particulares de trabalho, quando existam;
 - h) duração do período experimental;
 - i) data de início do contrato de trabalho
4. No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e outras normas internas da empresa, nomeadamente as relacionadas com a saúde, higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Condições mínimas de admissão

São condições mínimas de admissão a idade de 16 anos e a escolaridade obrigatória.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1. Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental terá a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.
2. Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.
3. Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

4. Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, a empresa terá de dar um aviso prévio de 7 dias no caso de querer denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior.
5. O período experimental pode ser excluído ou a sua duração ser reduzida por acordo escrito das partes.
6. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 13.^a

Readmissão

O Trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões.

Cláusula 14.^a

Classificação profissional

1. Os profissionais abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do Anexo I ao AE.
2. A categoria profissional estabelece-se em conformidade com as definições do Anexo I, em função das tarefas que executa e sua natureza.
3. A menos que a actividade de um trabalhador seja enquadrável noutra categoria definida no Anexo I, não constitui motivo de exclusão de certa categoria profissional o facto desse trabalhador não desempenhar algumas das tarefas enunciadas na definição desta última categoria.
4. Se o trabalhador executar habitualmente, a título permanente, funções correspondentes a categoria superior à que lhe está atribuída, deve ser-lhe reconhecida essa categoria superior, desde que pelo menos uma daquelas funções seja a mais qualificada desta categoria.

Cláusula 15.^a

Promoção – Regras gerais

1. A promoção dos trabalhadores efectuar-se-á nos termos deste AE.
2. Os trabalhadores com a categoria de Técnicos Administrativos I, serão obrigatoriamente promovidos a Técnicos Administrativos II ao fim de 6 anos de serviço naquela categoria.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

Cláusula 17.^a

Deveres do trabalhador

1. Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador, nomeadamente abstendo-se de consumir álcool, fora dos parâmetros regulamentares e substâncias estupefacientes;
2. O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) 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;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 19.^a

Violação das garantias dos trabalhadores

A violação culposa, por parte da empresa, das garantias legais ou convencionais dos trabalhadores, considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito a receber a indemnização prevista neste A.E.

Cláusula 20.^a

Transferência do trabalhador

1. Quando o interesse da empresa assim o exija, o trabalhador pode ser transferido para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar prejuízo sério.
2. A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
3. No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, mas nunca inferior a três meses.

4. A empresa custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e ou resultantes da mudança de residência, nomeadamente o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences (móveis e utensílios domésticos).

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1. Os períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este AE serão de trinta e cinco horas semanais para os profissionais de escritório, e de quarenta horas semanais para os restantes trabalhadores.
2. A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas, salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste AE.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.
2. O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos previstos na lei, estando o trabalhador obrigado à sua prestação, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
3. Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano.
4. A prestação de trabalho suplementar confere direito a uma retribuição especial, que será igual ao valor da retribuição horária normal acrescido das percentagens de 75% nas horas diurnas e de 125% nas horas nocturnas.
5. Para efeitos do disposto no número anterior, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (\text{Rm} \times 12) : (52 \times n)$$

em que Rm corresponde ao valor da retribuição mensal e n ao período normal de trabalho semanal.

6. O trabalhador terá direito ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho suplementar ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições, nos termos definidos no número seguinte.
7. Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após as 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.
8. Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.
9. Não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção de trabalho prestado até ao meio-dia confere direito a meio dia de descanso compensatório, mais de meio-dia de trabalho confere direito a um dia completo.
3. O trabalho prestado em dia feriado e em dia de descanso semanal ou complementar dá direito a uma retribuição especial igual à retribuição normal acrescida de 200%.

4. Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado terá direito ao pagamento do custo da refeição nas condições previstas nos n.ºs 6 e 7 da Cláusula 22.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, com um valor correspondente a 30% do seu vencimento base.

Cláusula 27.^a

Substituição temporária

1. Sempre que um trabalhador substitua temporariamente outro com categoria superior, terá direito, durante o tempo de substituição, a receber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído.
2. Só se considera substituição o desempenho das funções de outro trabalhador por mais de um dia, excepto durante o período de férias.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1. O dia de descanso semanal será o domingo.
2. O sábado é o dia de descanso complementar.

Cláusula 29.^a

Feridos

1. A empresa deve suspender a laboração nos dias feriados.
2. São equiparados a feriados os seguintes dias:
 - a) Em toda a área de aplicação do AE são feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado regional (segunda-feira do Espírito Santo);
 - b) Na área de cada concelho, o respectivo feriado municipal;
3. São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro

Sexta-Feira Santa

Domingo de Páscoa

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus (festa móvel)

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro.

Cláusula 30.^a

Aquisição do direito a férias

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após um período de seis meses de execução do contrato, a um período de férias de dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não poderá resultar para o trabalhador o direito a gozar um período de férias superior a 30 dias úteis no mesmo ano civil.

Cláusula 31^a

(Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses)

1. O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
2. Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
3. Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 32.^a

Duração do período de férias

1. Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 22 dias úteis remunerados.
2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
3. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
4. Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
5. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 33.^a

Retribuição durante as férias

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

2. Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
3. A redução do período de férias, nos termos das disposições legais aplicáveis, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 34.^a

Marcação do período de férias

1. A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.
2. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo ser ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou sindical, quando aquela não exista, ou o delegado sindical, quando aquelas comissões não existam.
3. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
4. Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos previstos em legislação especial.
5. As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
6. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhe pagas as retribuições correspondentes.

Cláusula 35.^a

Doença no período de férias

1. Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. Os dias de

férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, logo após a alta, e o termo do ano civil em que este se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

2. A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo de direito de fiscalização, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 36.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após três meses completos de trabalho efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.
3. O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

Violação do direito a férias

Se a Entidade Patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixou de gozar, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias estipuladas neste acordo, que deverão obrigatoriamente ser gozadas no 1º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 39.^a

Proibição de Cumulação de férias

1. As férias devem ser gozadas no decorrer do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo no estipulado nos números seguintes.
2. Terão direito a acumular férias de dois anos:
 - a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade na Região Autónoma dos Açores, quando pretendam gozá-las em outras ilhas, no continente ou no estrangeiro;
 - b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.
3. Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.
4. O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula estará condicionado ao acordo prévio de ambas as partes.

Cláusula 40.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.
2. A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar contra o trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1. A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, que serão autorizadas por aquela mediante documento escrito.

2. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
3. Durante este período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente.

Cláusula 42.^a

Noção de falta

1. Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
2. Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no vencimento do trabalhador, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 43.^a

Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da Lei;
 - d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 44.^a

Faltas por falecimento de parentes ou afins

Nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas;
- b) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, por falecimento de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;
- c) Até dois dias consecutivos, por altura do óbito, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

- 1. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.
- 3. O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4. A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos números 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 5. No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder quinze dias.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2. Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas, sem prejuízo de outras previstas na Lei:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tiver adquirido direito ao respectivo subsídio;
 - b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 43.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. As faltas autorizadas ou aprovadas pela empresa só determinam perda de retribuição, se nesse sentido o empregador previamente informar o trabalhador.
4. Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 43.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
5. No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 43.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
2. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.
3. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 48.^a

Efeitos de Faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 49.^a

Impedimentos prolongados

1. Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar e respectiva categoria, antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que não pressuponham efectiva prestação de trabalho e que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, sem prejuízo da observância das disposições legais aplicáveis em legislação da segurança social.
2. É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva até ser proferida a sentença final, excepto em caso de condenação.
3. No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.
4. Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos, mesmo que por qualquer motivo alheio à sua vontade não retome imediatamente a prestação do serviço.
5. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado ao dever de lealdade para com a empresa.
6. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo de observância das disposições legais aplicáveis.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Retribuições mínimas mensais

1. Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são agrupadas nos termos do seu Anexo I, sendo a retribuição mensal mínima correspondente a cada categoria a que consta do seu Anexo II.

2. As retribuições estipuladas no Anexo II ao AE correspondem apenas à parte certa.

Cláusula 51.^a

Diuturnidades

1. Além da retribuição mensal certa que lhe corresponde nos termos do Anexo II ao AE, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano de permanência na empresa, contado desde 1 de Janeiro de 1981 ou desde a data da sua admissão, se esta for posterior.
2. No dia 1 do mês seguinte àquele em que se tenha completado cada ano de permanência na empresa vence-se uma diuturnidade com o valor que à data estiver fixado neste AE, mantendo-se inalterados e irreversíveis os quantitativos até agora pagos pela empresa, quer a título de diuturnidades vencidas quer a título de antiguidades relativamente ao tempo transcorrido até 1 de Janeiro de 1981.
3. O valor da diuturnidade, para o período que se inicia com a produção de efeitos da presente revisão, é fixado em € 13,25.

Cláusula 52.^a

Cálculo da Retribuição

1. O valor da retribuição diária normal será calculado segundo a fórmula:

$$RDn = RM : 30$$

em que RDn corresponde ao valor da retribuição diária normal e RM ao valor da retribuição mensal efectivamente paga ao trabalhador.

2. O valor da retribuição horária normal é calculado segundo a fórmula constante do n.º 5 da cláusula 22.^a deste AE.

Cláusula 53.^a

Lugar, forma e data de pagamento

1. A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.
2. Tendo sido estipulado local diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho.

3. O pagamento da retribuição será feito por meio de cheque bancário, vale postal ou por depósito bancário à ordem do trabalhador.
4. A retribuição será paga ao trabalhador até ao último dia útil do mês a que se refere.
5. O disposto no número anterior não prejudica os usos ou regulamentos internos da empresa que fixem dias anteriores ao nele referenciado para pagamento da retribuição.

Cláusula 54.^a

Compensação e descontos

A empresa não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição, excepto nos casos e termos previstos na lei.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.
2. O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
 - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.
3. Para efeitos de aplicação do número anterior, considerar-se-á sempre como completo quer o mês de início de actividade quer o último mês de trabalho.
4. Aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula aos casos de suspensão do contrato de trabalho por licença sem vencimento.

Cláusula 56.^a

Deslocações em serviço

1. A empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesas apresentados. No entanto, e em

alternativa, a empresa poderá acordar com o trabalhador a atribuição de um subsídio diário, com os seguintes valores:

Deslocação para o Continente e Madeira: € 36,72

Deslocação Inter-Ilhas: € 31,64

2. Nas deslocações, os trabalhadores terão direito a receber € 5,62 diários para despesas não documentadas.
3. Se o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o valor fixado na Portaria que determina o quantitativo de Subsídio de Transporte em automóvel próprio para os funcionários públicos.
4. Para efeitos de utilização dos diversos estabelecimentos hoteleiros no regime de despesas comprovadas por documentos, são estabelecidas no Anexo III ao AE as respectivas equiparações.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

1. São proibidos os despedimentos sem justa causa.
2. O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 58.^a

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

1. O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação;
 - c) Resolução;
 - d) Denúncia.
2. Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
 - a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 59.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1. Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.
2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.
3. Além do certificado de trabalho a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos.

Cláusula 60.^a

Caducidade do contrato a termo certo

1. O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.
2. A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.
3. Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 61.^a

Cessação do acordo de revogação

1. Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2. No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.
3. A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 62.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1. A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 57.^a confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização equivalente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fracção.
2. Independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
3. No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vencidas.

Cláusula 63.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1. O trabalhador poderá em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando contudo obrigado a comunicar tal facto à entidade patronal, por escrito e com 30 dias de antecedência, se tiver menos de dois anos completos de serviço, e sessenta dias nos restantes casos.
2. Havendo violação ao disposto no número anterior, o trabalhador pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 64.^a

Despedimentos abusivos consequências

1. Consideram-se abusivos os despedimentos sem justa causa aplicados aos trabalhadores nas condições previstas na cláusula 71.^a e ainda os expressamente considerados como tal neste Acordo.

2. O trabalhador despedido abusivamente tem direito de optar entre a reintegração na Empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a receber indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da Clausula 62.^a.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 65.^a

Recompensas

1. Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e dedicação ou serviços relevantes, poderão ser concedidas as seguintes recompensas:
 - a) Louvor verbal;
 - b) Louvor escrito.
2. No registo de pessoal a que a empresa está obrigada, deverão constar especificamente as recompensas profissionais referidas nas alíneas a) e b) do número anterior, com indicação dos motivos da sua concessão.

Cláusula 66.^a

Poder disciplinar

1. A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.
2. O poder disciplinar é exercido directamente pelos órgãos de gestão da empresa ou por superior hierárquico do trabalhador.

Cláusula 67.^a

Sanções disciplinares

A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 69.^a as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;

- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação;

Cláusula 68.^a

Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 69.^a

Limites às sanções disciplinares

1. As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
2. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 70.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1. Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.
2. Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.
3. A acção disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.
4. A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.
5. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que serão aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 71.^a

Sanções abusivas

1. Consideram-se abusivas a sanção disciplinar motivada pelo facto dos trabalhadores:
 - a) Haverem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusarem-se a cumprir ordens a que nos termos da lei geral e deste Acordo não devam obediência;
 - c) Exercerem ou candidatarem-se a funções de organismos sindicais, delegado sindical ou de outra natureza sindical;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2. Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do numero anterior, ou até após o termo das funções referidas na alínea c).

Cláusula 72.^a

Consequências do despedimento abusivo

1. O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.
2. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente entre trinta e sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade.
3. Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.
4. O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:
 - a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
 - b) Em caso de despedimento, a indemnização é calculada no fixado n.º 2 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 73.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 74.^a

Licenças por maternidade e paternidade

As licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados pela lei.

Cláusula 75.^a

Trabalho de menores

1. Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.
2. A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.
3. O trabalho de menores obedecerá aos condicionalismos estipulados na Lei.

Cláusula 76.^a

Trabalhador-estudante

1. Considera-se trabalhador-estudante todo aquele que presta a sua actividade sob autoridade e direcção da empresa e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em estabelecimento de ensino.
2. O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência de aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.
3. O regime aplicável ao trabalhador-estudante obedecerá aos condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 77.^a

Complemento do subsídio de doença ou acidente

1. Quando o trabalhador se veja temporariamente impedido de prestar trabalho por motivo de doença, seja de que natureza for, ou acidente de trabalho, terá direito à diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e o subsídio que lhe for pago pela segurança social ou companhia seguradora.
2. Essa diferença entre a retribuição que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço e o subsídio que lhe for pago pela Segurança Social, ou Companhia Seguradora nunca poderá ser superior a 35% daquela retribuição.
3. Nos 3 primeiros dias de Baixa a Empresa participará com o valor da retribuição que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.
4. A prova do impedimento referido no número anterior poderá ser feita mediante a exibição, pelo trabalhador, do documento de baixa ou atestado médico, passados pelo médico da segurança social ou do seguro.
5. A situação de baixa do trabalhador poderá ser verificada nos termos e condições previstos na lei.
6. O direito aos complementos mencionados nesta cláusula cessará logo que o trabalhador passe à situação de reforma, de incapacidade permanente ou retome o serviço.

Cláusula 78.^a

Reconversão profissional

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta do trabalhador para o desempenho das funções que vinha exercendo, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a sua reconversão em função compatível com a sua aptidão física.

Cláusula 79.^a

Seguro Vida Grupo

A empresa assegurará aos seus trabalhadores um seguro de vida cobrindo os riscos de morte natural ou de invalidez permanente.

Cláusula 80.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1. A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2. A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.
3. Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pela empresa, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.
4. A prevenção e o controle de alcoolemia e do consumo de estupefacientes serão efectuados nos termos dispostos em regulamento interno.

Cláusula 81.^a

Protecção à infância

1. A empresa comparticipará com a percentagem de 30% do valor do custo da mensalidade a pagar à creche.
2. A comparticipação far-se-á contra a entrega, por parte do trabalhador, do respectivo recibo de mensalidade.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1. É criada uma comissão paritária com a seguinte composição: 3 representantes dos sindicatos; 3 representantes da empresa.
2. Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão tomar parte nas reuniões da comissão dois assessores técnicos, designados um por cada parte.
3. Os assessores técnicos referidos no número anterior prestarão os esclarecimentos julgados necessários, sem direito a voto.
4. A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente a maioria dos representantes de cada parte.

5. Os representantes serão indicados à Direcção dos Serviços do Trabalho pelas partes no prazo de trinta dias, a contar da publicação deste AE.
6. Os mandatos dos representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.
7. A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer dos seus componentes, mediante convocatória a enviar aos restantes elementos com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.
8. Serão atribuições da comissão paritária:
 - a) Prestar informações e deliberar sobre matérias de natureza técnica relacionadas com o presente AE;
 - b) Interpretar e integrar as lacunas do presente AE;
 - c) Criar, definir e equiparar novas categorias.
9. As deliberações tomadas por unanimidade são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste AE, devendo ser depositas e publicadas nos mesmos termos desta convenção colectiva.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 83.^a

Força vinculativa dos Anexos e Notas de Acordo

Os Anexos são considerados parte integrante do presente AE e obrigam, tal como o próprio AE, a empresa e os trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 84.^a

Garantia de manutenção de regalias

1. O regime deste AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante da lei ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis, e publicados nos *Jornais Oficiais* abaixo designados:

1981 – *Jornal Oficial*, n.º 12, II Série de 16/04/1981

1982 – *Jornal Oficial*, n.º 13, II Série de 22/04/1982

1983 – *Jornal Oficial*, n.º 13, IV Série de 04/08/1983
1984 - *Jornal Oficial*, n.º 16, IV Série de 02/08/1984
1985 - *Jornal Oficial*, n.º 16, IV Série de 08/08/1985
1986 - *Jornal Oficial*, n.º 15, IV Série de 07/08/1986
1987 - *Jornal Oficial*, n.º 16, IV Série de 27/08/1987
1988 - *Jornal Oficial*, n.º 20, IV Série de 03/11/1988
1989 - *Jornal Oficial*, n.º 18, IV Série de 21/12/1989
1990 - *Jornal Oficial*, n.º 15, IV Série de 29/11/1990
1991 - *Jornal Oficial*, n.º 22, IV Série de 21/11/1991
1992 - *Jornal Oficial*, n.º 17, IV Série de 17/09/1992
1993 - *Jornal Oficial*, n.º 13, IV Série de 26/08/1993
1994 - *Jornal Oficial*, n.º 16, IV Série de 18/08/1994
1995 - *Jornal Oficial*, n.º 19, IV Série de 06/08/1995
1996 - *Jornal Oficial*, n.º 21, IV Série de 31/10/1996
1997 - *Jornal Oficial*, n.º 16, IV Série de 09/10/1997
1998 - *Jornal Oficial*, n.º 19, IV Série de 29/10/1998
2000 - *Jornal Oficial*, n.º 16, IV Série de 23/11/2000
2001 - *Jornal Oficial*, n.º 23, IV Série de 29/11/2001
2002 - *Jornal Oficial*, n.º 27, IV Série de 21/11/2002
2003 – *Jornal Oficial*, n.º 32, IV Série de 27/11/2003

2. Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para o trabalhador no respeito à sua categoria ou classe, à sua retribuição, bem como a outras regalias que, de modo permanente, já estejam a ser praticadas na empresa.

Cláusula 85.^a

Casos omissos

Nos casos omissos no presente AE as soluções serão procuradas na lei vigente, quer imperativa, quer supletiva.

Anexo I

Classificação profissional

Encarregado (III, II e I) - Coordena e controla, através dos meios técnicos e humanos disponíveis o funcionamento de parques de GPL e de CL, nomeadamente o processo de recepção de produtos, sua armazenagem, expedição e apoio administrativo, de acordo com os procedimentos operacionais e de segurança existentes, de forma a assegurar o atempado fornecimento de produtos aos clientes da SAAGA e a actualização dos registos existentes.

Técnico Administrativo (IV, III, II e I) - Assegura o apoio administrativo no âmbito dos serviços centrais ou nos parques da empresa, nomeadamente nas áreas de RH, Contabilidade e Tesouraria, de acordo com as necessidades, solicitações e procedimentos internos de forma a garantir o seu funcionamento administrativo e processual.

Operário Especializado - Executa e colabora nas tarefas relacionadas com a movimentação de produtos (GPL e CL), operações de equipamentos e sua manutenção, conforme os procedimentos, instruções, rotinas e normas de segurança, tendo em vista garantir o funcionamento correcto e seguro de todo o processo de recepção, armazenagem e expedição de produtos.

Servente de Limpeza - Executa tarefas de limpeza das instalações da SAAGA conforme instruções dos seus superiores hierárquicos.

Anexo II

Tabela salarial

Categories profissionais	Vencimentos
	€
Encarregado III	935,35
Encarregado II	864,33
Encarregado I	832,08
Técnico administrativo IV	862,15
Técnico administrativo III	744,67

Técnico administrativo II	659,44
Técnico administrativo I	588,98
Operário especializado	622.29
Servente de limpeza	2,70/hora

ANEXO III

Utilização de estabelecimentos hoteleiros

Categoria profissional	Hotel	Outros estabelecimentos
Encarregados	3 estrelas	
Restantes		Residenciais e Pensões 3 estrelas

Notas:

- Na impossibilidade de alojamento no estabelecimento hoteleiro da categoria correspondente, o trabalhador terá direito a alojar-se no estabelecimento hoteleiro da categoria imediatamente superior.
- O trabalhador que acompanhe outro que esteja abrangido por um escalão de alojamento superior, será integrado nesse escalão.

Ponta Delgada, 24 de Maio de 2005

Pela SAAGA – Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, S.A.

Eng.º Aníbal Duarte Raposo

(Administrador)

Pelo SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores

José Gonçalo Dias Botelho

(Presidente da Direcção)

Pelo Sindicato dos Profissionais das Industrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo (Representado por SINDESCOM, na pessoa de José Gonçalo Dias Botelho)

José Gonçalo Dias Botelho

(Presidente da Direcção)

Pelo Sindicato dos Profissionais das Industrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria

Isaura Maria Benevides do Rego Cabral

(Tesoureira da Direcção)

Aguinaldo Moniz Simão

(Vogal do Conselho Fiscal)

Pelo Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas

Paulo Vasco Ferreira de Medeiros

(Dirigente)

Entrado em 17 de Junho de 2005.

Depositado na Direcção de Serviços do Trabalho da Secretaria Regional da Educação e Ciência, em 7 de Julho de 2005, a fs. 88 do livro n.º 2, com o n.º 9, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.