

**AE entre a PRNICOL - Produtos Lácteos, SA e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo - Texto Consolidado.**

## **CAPÍTULO I**

### **Do âmbito e vigência do acordo**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Âmbito**

O presente acordo de empresa abrange, por um lado a PRNICOL - Produtos Lácteos, SA e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço na ilha Terceira, representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Vigência e Denúncia**

O presente acordo entra em vigor a partir de 1 de janeiro de 2016 e é válido pelo período de 12 meses, prorrogáveis por iguais e sucessivos períodos se qualquer das partes o não denunciar até 60 dias antes do seu termo de vigência.

## **CAPÍTULO II**

### **Da admissão e carreira profissional**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **Condições de admissão**

1 - As habilitações mínimas exigíveis para o ingresso em qualquer uma das categorias profissionais previstas neste acordo serão as constantes da lei.

2 - A idade mínima de admissão será de 16 anos.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1 - Durante o período experimental, salvo acordo em contrário qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de alta complexidade - técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3 - Nos contratos a termo com duração superior a seis meses o período experimental é de 30 dias, se a duração do contrato for igual ou inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com a constante no Anexo I.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Atribuição de categorias profissionais**

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Acesso**

1 - No preenchimento de lugares vagos ou vagas, a entidade patronal dará preferência, sempre que isso seja possível, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias inferiores, a fim de proporcionar-lhes a sua promoção, nesta observando os seguintes fatores:

- a) Competência profissional;
- b) Melhores habilitações técnico profissionais;
- c) Antiguidade.

2 - Para o efeito do disposto no número anterior a Administração escolherá os candidatos e submetê-los-á, sempre que a especialidade do novo posto de trabalho o justifique, a um período de aprendizagem nunca superior a 6 meses.

3 - Findo o período de aprendizagem e caso a Administração considere o trabalhador apto, este passará então a auferir o vencimento da respetiva categoria profissional.

4 - Os operários de laboratório e de fabricação, bem como os operadores de caldeira, serão obrigatoriamente promovidos de 3.<sup>a</sup> a 2.<sup>a</sup> logo que tenha decorrido um período de três anos na mesma categoria.

### **CAPÍTULO III**

#### **Da prestação de trabalho**

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

#### **Horário de trabalho**

1 - A duração normal do trabalho terá como quantitativos (máximos):

- a) 40 horas semanais, sempre que o horário não seja considerado em termos médios;
- b) A média de 40 horas semanais, considerando para efeitos de aferição da média o período de seis meses, podendo este horário de trabalho semanal atingir o máximo de 50 horas semanais e de 10 horas diárias, desde que seja mantido o valor médio indicado, no período considerado;
- c) 20 horas semanais, para os trabalhadores que exclusivamente prestam serviço nos dias de descanso semanal e complementar dos restantes, podendo o período normal de trabalho diário ser de 10 horas.

2 - A alternância entre os regimes de horário referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 obriga ao aviso prévio de oito dias aos trabalhadores por eles abrangidos e a afixação do respetivo mapa horário com a antecedência de três dias.

3 - O período de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalos de descanso e/ou refeição, de forma a não serem praticadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, não sendo tais intervalos considerados no cômputo de duração de trabalho.

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

#### **Trabalhos por turnos**

1 - Será a prestação de trabalho por turnos rotativos.

2 - O período de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos rotativos não pode exceder 8 horas.

3 - Pela especificidade própria do seu funcionamento, considerar-se-á a possibilidade de, em certos setores, ser observada a dispensa dos intervalos de descanso nos termos previstos no n.º 2 do artigo 175.º do Código do Trabalho, desde que seja assegurada a observância de um período de repouso, para todos os efeitos considerado como tempo de serviço, durante o qual o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho mantendo, pois, a responsabilidade pela condução das operações necessárias ao funcionamento do setor.

4 - Podem, porém, ser estabelecidos horários de trabalho, segundo escalas a organizar, em que a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios.

5 - Nesse caso o período normal de trabalho não pode ir além de 10 horas, nem exceder as 50 horas semanais.

6 - No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, obedecendo a sua prestação e pagamento ao legalmente estabelecido.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50% de retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 75% de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200%.

4 - Para efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a fórmula legalmente prevista.

5 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

6 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

7 - Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

8 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empregadora.

## **CAPÍTULO IV**

### **Da suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal e feriados**

1 - Os dias de descanso semanal para os trabalhadores em laboração normal são sábado e/ou domingo, ou os dias estipulados por mútuo acordo das partes, e, para os trabalhadores em regime de turnos, os que por escala lhes competir.

2 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro ;
- Terça-Feira de Carnaval;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Dia do Corpo de Deus;
- Dia da Autonomia (feriado regional);

- Feriado Municipal da localidade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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 7 e 8.

2 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

3 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4 - 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.

5 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas, os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias recebendo a retribuição e o subsídio, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

7 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vende após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

8 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **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 efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 - A redução do período de férias nos termos legalmente admitidos não implica redução correspondente no subsídio de férias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

2 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação de período de férias.

3 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

4 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador a pedido deste licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

1 - Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por período inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a 1 dia completo de trabalho.

4 - Quando seja praticado o horário variável a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período da presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 - Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;



- d) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos e condições previstas na lei da maternidade;
- g) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de seis por ano;
- h) Até três dias consecutivos ou interpolados por motivo de parto da esposa;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova de faltas**

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

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

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

4 - A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Defeitos das faltas**

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 as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea d), para além dos créditos legalmente previstos, e f) do n.º 2 da cláusula 18.ª;

b) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 18.ª se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - 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.

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

6 - Incorre em infração disciplinar grave, todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

7 - As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição, neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efetivo de quinze dias úteis de férias, ou de cinco dias úteis no ano de admissão.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição do trabalho**

Cláusula 21.ª

#### **Retribuições mínimas**

Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este acordo são agrupadas nos termos do Anexo II sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela.

Cláusula 22.ª

#### **Remuneração do trabalho noturno**

A remuneração do trabalho noturno será superior em 30% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 - Os profissionais abrangidos por este acordo terão direito a receber até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de 1 mês de vencimento.

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

3 - Aquando da cessação do contrato não devida a justa causa, os profissionais têm direito ao fixado no nº 1 ao montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de janeiro do ano da cessação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um subsídio pecuniário de alimentação no valor de € 6,21 por cada dia efetivo de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 - Às retribuições base mínimas estabelecidas neste acordo será acrescido uma diuturnidade no valor de € 3,83 por cada ano de serviço completado a 31 de dezembro e até ao limite de vinte diuturnidades.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior ter-se-ão em conta as diuturnidades já adquiridas pelo trabalhador à data de entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Ajudas de custo**

Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço fora das localidades onde habitualmente trabalham, serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento contra a apresentação dos respetivos documentos de despesa.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

### **Sistema de pagamento**

- 1 - Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão remunerados ao mês.
- 2 - A retribuição base e os acréscimos devidos serão sempre pagos antes dos três últimos dias de cada mês com encerramento de período de contagem aos catorze dias de cada mês.
- 3 - No ato de pagamento de retribuição deverá ser entregue ao trabalhador um documento em que conste o nome completo do mesmo, a respetiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados bem como o montante líquido a receber.

## **CAPÍTULO VI**

### **Dos deveres e garantias das partes**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- b) Não exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou qualquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;
- d) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais, aos membros das comissões paritárias e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal dos seus cargos;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os profissionais sob as suas ordens;

- f) Prestar ao Ministério de Emprego e da Segurança social e aos Sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que se relacionem com os interesses do pessoal ao seu serviço;
- g) Proceder à cobrança das quotizações dos trabalhadores que para tal tenham dado o seu acordo e enviar as importâncias ao Sindicato, acompanhadas dos respetivos mapas de quotizações devidamente preenchidos;
- h) Facilitar, sempre que solicitada pelos respetivos Sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às atividades dos mesmos.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Guardar compostura em todos os atos da sua vida profissional;
- b) Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam cumpridas as prescrições legais determinadas no artigo 153.º do Código do Trabalho;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- f) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- g) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre a segurança no trabalho;
- i) Cooperar em todos os atos tendentes a melhoria de produtividade, desde que lhes seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Abster-se da prática de todo e qualquer ato de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma direta ou indireta através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

## **CAPÍTULO VII**

### **Da cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Da higiene e segurança**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Higiene e segurança**

A entidade patronal deve instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança de harmonia com o disposto na lei.

## **CAPÍTULO IX**

### **Dos delegados sindicais**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Delegados sindicais**

1 - Os trabalhadores poderão eleger de entre si, por cada grupo ou fração de 50 trabalhadores abrangidos por este contrato, o seguinte número de delegados sindicais:

- Com menos de 50 trabalhadores, um delegado;
- De 50 a 99 trabalhadores, dois delegados;
- De 100 a 199 trabalhadores, três delegados.

2 - A entidade patronal proporcionará aos delegados sindicais as condições necessárias ao exercício das suas funções.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

### **Atribuições do delegado sindical**

O delegado sindical constitui o elemento de ligação entre os sindicatos outorgantes e os trabalhadores por eles abrangidos, competindo-lhe divulgar, afixar ou distribuir, pelos mesmos, publicações exclusivamente sindicais e defender perante as entidades patronais os mesmos trabalhadores.

## **CAPÍTULO X**

### **Das sanções e disposições gerais**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Sanções**

1 - As infrações disciplinares dos trabalhadores poderão ser púnicas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e do vencimento até doze dias por cada infração, não podendo exercer em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

2 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3 - A aplicação das sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, desta cláusula não poderão ter lugar sem audiência prévia do trabalhador, regime igualmente aplicável à sanção prevista na alínea c), desde que não ultrapasse 4 dias de suspensão.

4 - A aplicação da sanção de suspensão por período superior a quatro dias e ainda a prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, terá de ser obrigatoriamente precedida pela elaboração de processo disciplinar escrito nos termos legalmente previstos para a cessação do contrato de trabalho com justa causa.

## **ANEXO I**

### **Categorias Profissionais**

*Operador de Fabricação* - Trabalhador especializado, por conhecimentos adquiridos, responsável pelas tarefas executivas inerentes à boa condução de uma instalação de fabrico, para o que disporá, sempre que se justifique, de mão-de-obra adicional e trabalhando em estreita colaboração com os operários das funções adjacentes podendo ainda assumir a responsabilidade pela supervisão técnica e funcional das mesmas.

*Operário de Fabricação* - O trabalhador que executa tarefas auxiliares relativas à receção, tratamento, distribuição e transformação da matéria-prima e embalagem do produto acabado, sob a orientação dos respetivos operadores. Auxilia-os na condução e vigilância das instalações ou máquina, podendo substituí-los, e assegura a limpeza e higiene da unidade fabril, bem como a carga e descarga das matérias-primas, subsidiárias ou de consumo e do produto acabado. Estes trabalhadores classificam-se consoante o seu grau de classificação em 1.ª, 2.ª e 3.ª. No quadro das tarefas previstas para este grupo, o trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, apto a executar todas as tarefas inerentes à receção, registo, distribuição e tratamento da matéria-prima e seus derivados será obrigatoriamente classificado como operário de 1.ª.

*Operário de Laboratório* - Trabalhador que procede à colheita de amostras e efetua análises físicas e/ou químicas e bacteriológicas executa leituras, cálculos e registos relacionados com as suas funções, prepara fermentos e culturas, zela pela lavagem, preparação e manutenção do material e assegura a limpeza e a perfeita higiene do seu local de trabalho.

Estes trabalhadores classificam-se, consoante o seu grau de qualificação, em 1.ª, 2.ª e 3.ª.



*Operário de Caldeira* - Trabalhador que alimenta e conduz os geradores de calor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966, acompanhar o funcionamento do equipamento complementar, nomeadamente destinado ao fornecimento de ar, água e energia industrial, e ainda fazer pequenas reparações de conservação e manutenção nas instalações.

Estes trabalhadores classificam-se, consoante o grau de qualificação, em 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>.

*Encarregado de Armazém* - Trabalhador responsável pela receção conferência, armazenamento e entrega de mercadorias bem como pelo tratamento elementar de fichas, registos e outra documentação adequada.

*Porteiro* - Trabalhador incumbido de controlar o movimento de pessoas, mercadorias e veículos, podendo ter a seu cargo as comunicações telefónicas e outros serviços análogos, de noite executa rondas periódicas às instalações e estabelece relatórios sobre eventuais anomalias, mantém a limpeza e higiene da sua zona de trabalho.

## **ANEXO II**

### **Tabelas Salariais**

#### **Classe A**

<b>N.Q.</b>	<b>Categoria</b>	<b>Vencimento</b>
4.2	Operador de Fabricação	€ 637.50

#### **Classe B**

<b>N.Q.</b>	<b>Categoria</b>	<b>Vencimento</b>
5.3	Operário de Fabricação de 1. <sup>a</sup>	€ 573.50
5.3	Operário de Laboratório de 1. <sup>a</sup>	€ 573.50
5.3	Operário de Caldeira de 1. <sup>a</sup>	€ 573.50
5.1	Encarregado de Armazém	€ 573.50

### **Classe C**

<b>N.Q.</b>	<b>Categoria</b>	<b>Vencimento</b>
6.2	Operário de Fabricação de 2. <sup>a</sup>	€ 556.50
6.2	Operário de Laboratório de 2. <sup>a</sup>	€ 556.50
6.2	Operário de Caldeira de 2. <sup>a</sup>	€ 556.50

### **Classe D**

<b>N.Q.</b>	<b>Categoria</b>	<b>Vencimento</b>
6.2	Operário de Fabricação de 3. <sup>a</sup>	€ 556.50
6.2	Operário de Laboratório de 3. <sup>a</sup>	€ 556.50
6.2	Operário de Caldeira de 3. <sup>a</sup>	€ 556.50
7.1	Porteiro/Guarda	€ 556.50

## **ANEXO III**

### **Integração Níveis de Qualificação**

4. Profissionais Altamente Qualificados:

4.2. Produção;

Operador de Fabricação;

Operário Laboratório.

5. Profissionais Qualificados:

5.1. Administrativos;

Encarregado de Armazém.

5.2. Produção;

Operário de Fabricação de 1.<sup>a</sup>

Operador de Caldeira.

6. Profissionais Semiqualficados.

Nos termos e para os efeitos consignados no artigo 492.º do Código do Trabalho, reporta-se que este AE altera as cláusulas 2.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup> e o Anexo II do AE publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 155, de 10 de agosto de 2012 (texto consolidado), com alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série n.º 124, de 1 de julho de 2014 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 109, de 8 de junho de 2015, sendo por ele abrangidos cerca de 211 trabalhadores e um empregador.

Angra do Heroísmo, 22 de fevereiro de 2016.

Pela PRONICOL - Produtos Lácteos, SA, *José Mancebo Soares*, administrador. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo, *Jorge Gabriel Toste Furtado*, *Francisco Paulo Silva Borges* e *Paulo Fernando Toste Furtado*, dirigentes.

Entrado em 5 de abril de 2016.

Depositado na Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional - Direção de Serviços do Trabalho, em 5 de abril de 2016, com o n.º 5, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.