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

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 17/2009 de 8 de Junho de 2009

AE entre a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. e o SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores – alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 21.^a

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

1 - Mantém a mesma redacção

2 - Mantém a mesma redacção

3 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu Lda., atribuirá o valor de € 3,50 a título de subsídio de transporte, por cada dia efectivo de trabalho, aos trabalhadores deslocados ou transferidos da Sede para os Armazéns da Fajã de Baixo, e que se desloquem em viatura própria (desde que estes dêem o seu consentimento).

4 - Mantém a mesma redacção.

Cláusula 29.^a

Subsidio de frio

Aos trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas e aos que fazem limpeza das mesmas, será atribuído um subsídio de € 1,20 por cada dia efectivo de trabalho.

Cláusula 38.^a

Anuidades

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AEV será atribuída uma anuidade de € 5,50, por cada ano de permanência na Empresa, até ao limite máximo de quinze anuidades.

Cláusula 41.^a

Subsídio de alimentação

1 - Mantém a mesma redacção

2 - Mantém a mesma redacção

3 - Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,50 por cada dia efectivo de trabalho.

4 - Os trabalhadores que, por motivos das suas funções, tenham de se deslocar para fora do local do trabalho, sendo obrigados a tomar uma refeição fora do local usual, têm direito a um subsídio de alimentação complementar de € 5,50.

5 - Mantém a mesma redacção

6 - Mantém a mesma redacção

ANEXO VI

Tabela salarial para 2009

NÍVEIS	REMUNERAÇÕES
01.....	872,41 €
02.....	783,01 €
03.....	698,57 €
04.....	620,72 €
05.....	567,54 €
06.....	535,73 €
07.....	492,41 €
08.....	477,59 €
09.....	472,50 €

Esta Tabela Salarial e Clausulado Económico, produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Nos termos e para os efeitos consignados no artigo 492.º do Código do trabalho, reporta-se que este AEV revoga o anterior, publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 43, de 30 de Junho de 2008, sendo a entidade empregadora que o subscreve e sendo por ele abrangidos 33 trabalhadores.

Ponta Delgada, 2 de Abril de 2009.

Pelo SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, *José António Benevides Reis*, Secretário-Geral e *Francisco Manuel Mendonça Vieira*, Presidente do SINTABA/AÇORES. Pela Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João de Melo Abreu, Lda., *José Carlos Cordeiro Dâmaso*, na qualidade de gerente e *Maria Filomena Pimentel Botelho Pereira*, na qualidade de responsável pelo Departamento de Recursos Humanos

Entrado em 20 de Maio de 2009.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 22 de Maio de 2009, com o n.º 14, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

Texto consolidado

AEV entre a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João de Melo Abreu, Lda. e o SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores.

CAPITULO I

Cláusula 1.ª

Âmbito

Este Acordo de Empresa Vertical (AEV) obriga por um lado a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares da Região Autónoma dos Açores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 - O presente AEV é válido por um período de 12 meses, e mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro Instrumento de Regulamentação Colectiva.

2 - O regime que obedece à denúncia global do presente AEV não impede que, em qualquer altura da sua vigência, as partes outorgantes acordem em questões de interpretação das disposições do presente AEV e suas lacunas.

CAPITULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Comunicação às empresas

O Secretariado do Sindicato comunicará à Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. a identificação dos seus Delegados Sindicais e dos trabalhadores que integram as (omissões Sindicais e Intersindicais de Empresa e, bem assim, as respectivas alterações por meio de carta, a qual deverá ser afixada nos locais da Empresa reservados para tal fim.

Cláusula 4.^a

Comissões sindicais de empresa e direito de reunião

1 - Os trabalhadores, podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores ou da Comissão Sindical, ou Intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

2 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à Empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

3 - Os Dirigentes Sindicais que não trabalhem na Empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A Empresa colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções e de acordo com as possibilidades da Empresa.

Cláusula 6.^a

Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

Os Dirigentes Sindicais, elementos da Comissão Sindical e Intersindical da Empresa, Delegados Sindicais, Delegados de Greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de Previdência, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, ou provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

CAPITULO III

Admissão – Carreira profissional

Cláusula 7.^a

Princípios gerais da condição de admissão

1 - Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Idade mínima legalmente exigida.
- b) Carteira Profissional, quando obrigatória.
- c) Capacidade física para o exercício de funções.

2 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por exame médico, feito a expensas da Empresa, destinado a comprovar-se se o mesmo possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada.

3 - Se o trabalhador for reprovado no exame médico, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão através de informação escrita sobre as insuficiências ou anomalias detectadas.

4 - Só podem ser admitidos na profissão os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas no presente Acordo.

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão

Para os trabalhadores de escritório, com excepção dos contínuos-cobreadores, cobreadores, contínuos, dactilógrafos, telefonistas, porteiros, guardas e paquetes, as habilitações mínimas serão a escolaridade mínima obrigatória.

Cláusula 9.^a

Readmissão

1 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu Lda., quando readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por parte da Empresa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 - O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado Regulamento, se for admitido, sê-lo-á, em condições de trabalho e de remuneração adequadas à sua situação.

3 - Exceptuam-se do contemplado no n.º 2 desta Cláusula os trabalhadores que durante o período de invalidez tenham prestado trabalho remunerado por conta e sob direcção e fiscalização de outrem.

4 - A readmissão para a mesma categoria, classe escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 10.^a

Admissão para substituição

Em caso de admissão para substituição, a retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este AEV para a categoria profissional do trabalhador substituído.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 - A admissão do pessoal considera-se a título experimental nos primeiros 90 dias durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização. Findo este período, o profissional será definitivamente incluído no quadro de pessoal da Empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 - O período referido no número anterior poderá ser ampliado até ao máximo de 120 dias, nas condições previstas na Lei, devendo nestes casos constar de documento escrito justificativo, com o acordo do trabalhador admitido, exarado no mesmo.

3 - Considera-se nulo e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que o previsto nesta cláusula.

4 - Entende-se que a Empresa renúncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que tinha na Empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

5 - Exclui-se do ponto 1 desta cláusula a admissão dos trabalhadores a termo que será feita nos termos da Lei.

Cláusula 12.^a

Classificação profissional

1 - A atribuição de categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 - A atribuição referida no número anterior será efectuada pela Administração da Empresa que a comunicará por escrito ao trabalhador interessado e ao Sindicato.

3 - E vedado à Administração da Empresa atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações em termos estranhos aos previstos neste AEV, excepto para os profissionais fogueiros que será atribuída conforme a legislação específica.

Cláusula 13.^a

Aprendizagem e estágio para profissionais de escritório

1 - Dos profissionais de escritório consideram-se aprendizes os paquetes; consideram-se estagiários estes e os dactilógrafos.

2 - Os paquetes farão a sua aprendizagem num período máximo de 4 anos, não podendo permanecer em tal categoria a partir do dia em que perfaçam 18 anos de idade.

3 - Os estagiários e os dactilógrafos farão o seu estágio num período máximo de 3 anos, considerando o estabelecido no número 3 da cláusula 16.^a.

Cláusula 14.^a

Aprendizagem e estágio para os profissionais de vendas

1 - Dos profissionais de vendas, consideram-se aprendizes os vendedores praticantes; consideram-se estagiários os vendedores ajudantes.

2 - Os vendedores praticantes farão a sua aprendizagem num período máximo de 4 anos, não podendo permanecer em tal categoria a partir do dia em que perfaçam 18 anos de idade.

3 - Os vendedores ajudantes farão o seu estágio num período máximo de 3 anos, considerando o estabelecido no n.º 3 da cláusula 16.ª.

Cláusula 15.ª

Promoções e acessos, regras gerais

1 - Constitui promoção o acesso ou passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponde uma retribuição mínima mais elevada.

2 - A promoção dos profissionais abrangidos por este AEV pode resultar de disposição imperativa do mesmo, em conformidade com o disposto nas cláusulas 15.ª e 16.ª e da definição de funções constantes do Anexo II.

3 - Considera-se categoria de promoção ou acesso obrigatório aquela que dê origem à promoção dos profissionais pela simples antiguidade ou idade dos mesmos, em virtude de preceito imperativo do contrato.

4 - A promoção poderá ser ainda imperativamente determinada em consequência das normas respeitantes à densidade dos quadros do Anexo III.

5 - A promoção ou acesso resultante da decisão unilateral da Empresa pode ter lugar a todo o tempo.

Cláusula 16.ª

Promoção ou acesso obrigatório dos profissionais de escritório

1 - Consideram-se categorias de promoção ou acesso obrigatório as de: paquete, estagiário, escriturário e operador de recolha de dados, nos termos e condições constantes nos números seguintes.

2 - Os paquetes terão acesso automaticamente a contínuos logo que atinjam 18 anos de idade.

3 - Os estagiários, logo que completem 3 anos de estágio na Empresa ou atinjam 23 anos de idade, serão promovidos a terceiros escriturários, exceptuando-se os casos de admissão com idade igual ou superior a 22 anos cujo estágio terá a duração de um ano.

4 - Os dactilógrafos, logo que completem 3 anos de permanência na categoria ou 23 anos de idade e desde que possuam ou venham a adquirir as habilitações mínimas constantes da cláusula 7.ª, serão promovidos a terceiros escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao mesmo serviço.

5 - Os segundos escriturários e terceiros escriturários serão promovidos obrigatoriamente a primeiros escriturários e segundos escriturários, respectivamente, logo que completem 6 anos de serviço na categoria.

6 - Os contínuos, cobradores, contínuo-cobrador, porteiros, guardas, telefonistas e apontadores desde o momento que completem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a estagiários nos termos do n.º 3 desta cláusula, a menos que expressamente e por escrito declarem que desejam manter-se na categoria que possuem, Logo que haja vaga na Empresa, ficando a Entidade Patronal obrigada a preencher a(s) vaga(s) com o(s) trabalhador(es) da empresa que esteja(m) naquelas condições.

7 - Os operadores de recolha de dados de 2 ascenderão a operadores de recolha de dados de 1.ª, após 6 anos de permanência na mesma categoria.

Cláusula 17.ª

Promoções ou acessos obrigatórios dos profissionais de vendas

1 - Consideram-se categorias de acesso ou promoção obrigatórias as de: vendedor praticante, vendedor ajudante e vendedor, nos termos e condições constantes dos números seguintes.

2 - Os vendedores praticantes terão acesso obrigatório a vendedores ajudantes, logo que atinjam os 18 anos de idade ou completem a sua aprendizagem.

3 - Os vendedores ajudantes serão promovidos obrigatoriamente a terceiros vendedores logo que completem três anos de permanência na categoria, ou 23 anos de idade, exceptuando-se o primeiro emprego na Empresa em que os profissionais terão que fazer o respectivo estágio.

4 - Os segundos vendedores e terceiros vendedores terão acesso obrigatório a primeiros vendedores segundos vendedores respectivamente, logo que completem 6 anos de serviço na categoria.

Cláusula 18.ª

Promoções ou acesso obrigatório dos profissionais electricistas, construção civil e metalúrgicos

1 - O acesso na carreira profissional dos profissionais electricistas, de construção civil e metalúrgicos processa-se nos seguintes moldes:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de aprendizagem.
- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após 2 anos de permanência na categoria, ou logo que tenham completado o curso industrial ou equivalente.
- c) Os pré-oficiais serão promovidos a 3.º oficial logo que completem 2 anos de serviço na categoria, salvo se a Administração da Empresa comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.
- d) No caso de o trabalhador não aceitar as razões apresentadas pela Administração da Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu Lda., nos termos do número anterior, terá direito a exigir um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho, conforme o previsto no Anexo IV.

CAPITULO IV

Cláusula 19.^a

Cobrança da quotização sindical

- a) A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João de Melo Abreu, Lda., obriga-se a deduzir e remeter ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as importâncias correspondentes à quotização sindical, a qual incide sobre o vencimento base mais as diuturnidades e ainda, por força do Estatuto do sindicato, sobre o subsídio de férias e de natal.
- b) Para o efeito do número anterior, os trabalhadores visados deverão comunicar, por escrito, à respectiva entidade patronal o seu acordo para retenção e remessa da quotização sindical por parte da entidade patronal, mencionando o respectivo número de sócio.
- c) Conjuntamente com as importâncias enviadas ao abrigo da alínea a) desta cláusula, a entidade patronal remeterá ao sindicato a relação nominal dos trabalhadores inscritos no sindicato, com referência ao último dia do mês anterior.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1 - É vedado à Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda.:

- a) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;
- b) Admitir nos seus quadros trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- c) Transferir os trabalhadores fora das condições previstas na cláusula 21.^a.

Cláusula 21.^a

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

1 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho com o acordo deste e desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na Lei, salvo se a Entidade Patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu Lda., atribuirá o valor de € 3,50 (três euros e cinquenta cêntimos) a título de subsídio de transporte, por cada dia efectivo de trabalho, aos trabalhadores deslocados ou transferidos da Sede para os Armazéns da Ribeira Grande, e que se desloquem em viatura própria (desde que estes dêem o seu consentimento).

4 - As condições referidas no número anterior, não se aplicam nos casos em que os mesmos trabalhadores optem pelo uso de transporte gratuito, fornecido pela empresa.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

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.

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 aqueles lhes foram atribuídos.

CAPITULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Duração do trabalho

1 - O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, divididas por 5 dias, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na Empresa.

2 - A duração do trabalho normal será de 2.^a feira a 6.^a feira de 8 horas, subdividindo-se em dois subperíodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas nem inferior a três horas, com um intervalo de descanso, cuja duração não será inferior a uma hora nem superior a duas, sem prejuízo no estabelecido na cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1 - Os trabalhadores poderão prestar trabalho por turnos, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 - As modalidades de trabalho por turnos serão as seguintes:

- a) Laboração contínua;

b) Turnos rotativos.

3 - Os trabalhadores que prestem trabalho por laboração contínua, terão um intervalo mínimo de 30 minutos, que será considerado como tempo de serviço normal, para tomar uma refeição.

4 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 - Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado nas condições legalmente previstas.

3 - Quando o trabalhador prestar horas suplementares após o termo do período normal de trabalho diário, não deverá retomar o serviço sem que tenha decorrido, pelo menos, onze horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho diário subsequente.

4 - O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, tendo motivo atendível, expressamente o solicite por escrito.

5 - A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida dos seguintes valores:

a) 75% se o trabalho for prestado das 8 às 24 horas.

b) 150% se o trabalho for prestado das 24 horas às 8 horas, e nos feriados obrigatórios.

c) 100% se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 - Para efeitos do número anterior, qualquer fracção de trabalho prestado até três horas confere direito a meio dia de descanso; se for superior a três horas dá direito a um dia de descanso.

3 - Os trabalhadores que prestam trabalho no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados obrigatórios, não poderão seja qual for o número de horas prestadas, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos da cláusula anterior.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante de 20% da remuneração base mensal.

2 - Os trabalhadores isentos do horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

Cláusula 28.^a

Subsídio de turnos

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e quando haja rotação ou alternância de pessoal ou horário em períodos não inferiores a uma semana, receberão um subsídio igual a 5% do seu vencimento, durante o período em que estejam sujeitos a esta rotação.

Cláusula 29.^a

Subsídio de frio

Aos trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas e aos que fazem limpeza das mesmas, será atribuído um subsídio de € 1,20 (um euro e vinte cêntimos) por cada dia efectivo de trabalho.

Cláusula 30.^a

Substituição temporária

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou nível superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria ou classe do substituído.

2 - Se a substituição durar mais de sete dias seguidos após o regresso do substituído, o substituto manterá o direito à retribuição, nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído.

3 - Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em comprovada e efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto em casos de manifesta inaptidão para os cargos que exijam preparação profissional.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 - O trabalho nocturno deve ser remunerado com o acréscimo de 35% sobre a remuneração normal.

3 - Para efeitos de remuneração, considera-se também como trabalho nocturno o que prestado depois das 8 horas referidas no número 1, desde que o mesmo se verifique em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

CAPITULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal, feriados e dias de descanso complementar

1 - Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar que serão o domingo e o sábado respectivamente, salvo disposto no número seguinte.

2 - Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos de laboração contínua descansarão nos dias que por escala lhes competir.

3 - Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato por força do disposto no número seguinte, deve a Empresa suspender o trabalho como se um dia de descanso semanal se tratasse.

4 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

a) Os feriados obrigatórios decretados, incluindo a terça-feira de Carnaval e o feriado Municipal da área do respectivo concelho.

b) São feriados decretados:

1 de Janeiro

sexta-feira Santa

25 de Abril

1 de Maio

Segunda-feira do Espírito Santo (Feriado Regional)

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 33.^a

Férias

O período de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a Empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de Maio a 31 de Outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas, para além das previstas na lei:

a) As dadas por altura do casamento até quinze dias seguidos;

b) 5 dias seguidos ou interpolados a utilizar no primeiro mês de vida dos filhos;

c) Por membro da Comissão Negociadora para celebração e revisões inerentes a este AEV;

d) Prática de actos inerentes ao exercício das funções sindicais e aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de acidente ou sinistro (a matéria de faltas é de ordem pública e, por isso as normas legais a ela inerentes são imperativas);

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

f) As motivadas, pela doação gratuita de sangue, até cinco horas.

3 - A Empresa poderá exigir, no prazo de 15 dias, a prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas não produzem quaisquer efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por 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 proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPITULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Princípios gerais

1 - A retribuição compreende a remuneração base as anuidades e todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente ao trabalhador ou em dinheiro ou em espécie.

2 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. assegura aos trabalhadores as remunerações certas fixas mínimas anexas ao presente AEV.

3 - Para os efeitos do presente AEV, o valor do salário-hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

Salário/Hora = Retribuição Mensal x 12

N.º horas normais semanais x 52

Cláusula 37.^a

Tempo e forma de pagamento

1 - O pagamento da retribuição será efectuado no último dia útil de cada mês e, sempre que haja acordo do trabalhador, por transferência bancária ou cheque.

2 - No acto do pagamento da retribuição, a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do Sindicato e de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a

retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

Anuidades

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AEV será atribuída uma anuidade de € 5,50 (cinco euros e cinquenta cêntimos), por cada ano de permanência na Empresa, até ao limite máximo de quinze anuidades.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este AEV têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 - Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até ao dia 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que mediam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

4 - Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 - O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho e doença profissional, e no caso de doença, quando a baixa não exceder 3 meses.

Cláusula 40.^a

Subsídio de falhas

1 - São atribuídos subsídios de falhas, por cada mês efectivo de trabalho, aos trabalhadores que desempenham as funções de:

a) Tesoureiro ou Caixa de Serviços Financeiros, 5% s/vencimento mensal líquido;

b) Cobrador 3,5% s/vencimento mensal líquido.

2 - O subsídio de falhas previsto no número anterior não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 41.^a

Subsídio de alimentação

1 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. terá de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 - A Empresa será responsável por zelar pela manutenção e funcionamento dos refeitórios.

3 - Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,50 (cinco euros e cinquenta cêntimos) por cada dia efectivo de trabalho.

4 - Os trabalhadores que, por motivos das suas funções, tenham de se deslocar para fora do local do trabalho, sendo obrigados a tomar uma refeição fora do local usual, têm direito a um subsídio de alimentação complementar de € 5,50 (cinco euros e cinquenta cêntimos).

5 - Aos trabalhadores que prestem serviço no período compreendido entre as 21 e as 8 horas será facultado um complemento de refeição, composto por pão com manteiga, fiambre ou queijo e café com leite.

6 - Aos trabalhadores que, por qualquer motivo de interesse para a Empresa, excedam em 2 horas o horário normal de prestação de trabalho será fornecido um complemento de refeição nos moldes do número 5 desta cláusula.

CAPITULO VIII

Cessações do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

Comunicação da cessação

Da cessação do contrato de trabalho, de trabalhadores filiados no SINTABA/AÇORES, seja qual for a causa, deverá a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., dar conhecimento escrito àquele Sindicato no prazo de 2 dias e a contar da data em que o facto ocorrer.

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

A cessação do contrato, por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, ficando cada parte com uma cópia e outro exemplar deverá ser enviado pela Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., ao SINTABA/AÇORES.

Cláusula 44.^a

Justa causa para rescisão por parte dos trabalhadores

1 - O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações Legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;

2 - O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio de acordo com as alíneas *b)* e *f)* do número anterior, não exonera a Empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

3 - Os profissionais que se despedirem, nos termos ora previstos, deverão avisar a Empresa por escrito.

Cláusula 45.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com alguns fundamentos das alíneas *b)* a *f)* da cláusula 44.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade não podendo ser inferior a seis meses.

Cláusula 46.^a

Rescisão 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, por escrito à Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Meio Abreu, Lda., com a antecedência mínima de 60 dias para os trabalhadores com 2 anos ou mais de serviço ou 30 dias para os trabalhadores com menos de 2 anos de serviço.

2 - No caso de violação do disposto desta cláusula, o trabalhador pagará à Empresa, se esta o reclamar e a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 47.^a

Sanções disciplinares

1 - A aplicação de qualquer sanção a trabalhadores filiados no SINTABA/AÇORES, será comunicada a este pela Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., num prazo máximo de oito dias.

2 - A aplicação de qualquer sanção só pode fazer-se mediante processo disciplinar organizado nos termos da cláusula 48.^a.

Cláusula 48.^a

Processo disciplinar

1 - Qualquer facto, circunstância, ou situação que a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. considere susceptível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá por ela ser averiguada através de processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes, sendo indispensável a audiência do trabalhador e a concessão a este de todos os meios de defesa.

2 - O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja repreensão verbal ou registada, sendo todavia obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

3 - Qualquer sanção aplicada sem existência ou irregularidade do processo disciplinar é considerada nula.

CAPITULO IX

Formação profissional

Cláusula 49.^a

1 - A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como um direito do trabalhador.

2 - A formação profissional considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes. Ou (todo o trabalhador devidamente qualificado poderá, quando tal lhe for solicitado, ministrar cursos de treino ou reciclagem a trabalhadores profissionalmente menos qualificados).

3 - A empresa promoverá as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, bem como para a actualização permanente e conseqüente valorização profissional dos trabalhadores.

4 - O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação, quando da iniciativa da empresa, e dentro do horário de trabalho, será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPITULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 50.^a

Garantia de regalias

Todos os trabalhadores do quadro permanente têm direito às regalias Sociais constantes da Regulamentação interna da Empresa.

CAPITULO XI

Cláusula 51.^a

Anexos

Fazem parte integrante deste AEV anexos que se referem, respectivamente, a:

Anexo I – Das Comissões Paritárias e da Higiene e Segurança;

Anexo II – Definição de Funções

Anexo III – Quadro de Densidade dos Profissionais de Escritório

Anexo IV – Organização e Regulamento na Prestação de Provas para os Profissionais Electricistas, Metalúrgicos e Construção Civil.

Anexo V – Enquadramento das Profissões e Categorias Abrangidas pelo presente AEV.

Anexo VI – Tabela Salarial.

ANEXO I

Das comissões paritárias e da higiene e segurança

CAPÍTULO I

Da comissão paritária

Artigo 1.º

Composição e funcionamento

1 - Para efeitos na cláusula anterior é constituída uma Comissão Paritária, formada por 3 elementos representando a Empresa e igual número de representantes dos trabalhadores:

Elementos representantes da Empresa:

- Maria Filomena Pimentel Botelho Pereira
- Dr. João Eduardo Raposo Pimentel da Costa

Elementos representantes dos Trabalhadores:

- José António Benevides Reis
- Tibério Arruda Estrela
- Francisco Manuel Mendonça Vieira

2 - Compete, nomeadamente, à Comissão Paritária:

- 2.1 Interpretar e integrar o disposto no presente AEV;
- 2.2 Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo II;
- 2.3 Pronunciar-se sobre a reclassificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto neste AEV;
- 2.4 Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3 - No prazo de 30 dias após data da assinatura deste acordo, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra, os seus representantes.

4 - Iguamente, no prazo e nas condições previstas no número anterior, cada parte indicará, até 3 nomes de indivíduos de reconhecida capacidade técnica, estranhos à Empresa e ao Sindicato, para Presidente da Comissão. Caso não se verifique unanimidade, será o Presidente livremente indicado pela Secretaria Regional com competência na área laboral. Esta reunirá dentro de 10 dias seguintes, a fim de escolher, entre os apresentados o nome.

5 - O Presidente dirigirá os trabalhos da Comissão e terá voto de desempate quando necessário.

6 - A comissão Paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

7 - As deliberações tomadas pela maioria absoluta consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do acordo e serão depositadas e publicadas no *Jornal Oficial* da Região.

8 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de 3 dos seus elementos, mediante convocatória por eles assinada, em conjunto com a antecedência mínima de 8 dias.

9 - Só é permitida a representação de qualquer elemento da Comissão por indivíduo por si indicado, em caso de doença ou impedimento legal.

10 - Qualquer das partes poderá solicitar o apoio técnico da Secretaria Regional com competência na área laboral.

CAPÍTULO II

Da comissão da higiene e segurança no trabalho

Artigo 2.º

Criação e composição

1 - É Constituída uma Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho composta por 6 elementos, 3 escolhidos pelos representantes dos trabalhadores a que alude o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro e 3 indicados pela Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., emitindo pareceres e propondo as unidades destinadas.

2 - A C.H.S.T. reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente em solicitação de metade dos seus membros.

3 - A C.H.S.T. pode solicitar a comparência às respectivas reuniões dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

4 - Enquanto não forem eleitos os representantes dos trabalhadores a que se refere o n.º 1, o SINTABA/AÇORES designará 3 elementos que, provisoriamente, comporão a representação por parte dos trabalhadores na C.H.S.T.

Artigo 3.º

Competência da C.H.S.T.

1 - A C.H.S.T. terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações, equipamentos e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, das normas do presente AEV, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento no sentido de responsabilidade pela segurança no trabalho;

- e) Promover que os profissionais admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebem a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou sindical ou emanados da Direcção da Empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interesse directamente;
- g) Colaborar com o serviço Médico de trabalho da Empresa e com o serviço de primeiros socorros;
- h) Apresentar recomendações destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- i) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Elaborar relatórios enviando cópia dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Secretaria Regional com competência na área laboral;

Os relatórios serão enviados até ao final do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitam.

Os trabalhadores e delegados sindicais têm o direito de serem informados das deliberações da C.H.S., dos seus direitos e deveres no campo da higiene e segurança no trabalho, devendo ainda ser-lhes fornecida todas as instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas ocupações e as precauções a tomar.

Artigo 5.º

Prevenção e controle de alcoolémia e estupefacientes

- 1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de estupefacientes.
- 2 - Para efeitos deste contrato, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.
- 3 - O esclarecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de acções de informação e sensibilização dos trabalhadores.
- 4 - O exame de pesquisa de álcool será feito no ar expirado.
- 5 - O controlo de alcoolémia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguês, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.
- 6 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado pelo superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que para o efeito, disporá de 30 minutos.
- 7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado disponibilizado pela empresa entre os 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.
- 8 - Caso seja apurada taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda

remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se ao caso couber.

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Definição de funções

Profissionais administrativos e comércio

Chefe de contabilidade – É o profissional que dirige e organiza a secção de contabilidade, planifica os circuitos contabilísticos; propõe alterações ao plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira em cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos de contabilidade, coordenando e executando operações contabilísticas.

Técnico de contas (Guarda-livros) – Examina e confere os documentos relativos aos pagamentos, recebimentos e outras operações financeiras e efectua os cálculos necessários; verifica a classificação dos documentos segundo o plano de contas; procede à escrituração de registos ou livros de contabilidade e apura periodicamente os totais; examina as receitas, as despesas e o balanço das contas a débito e a crédito da empresa e prepara ou manda preparar extractos de contas; executa trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e ao apuramento dos resultados da exploração e do exercício e outras operações relacionadas com a contabilidade. Por vezes colabora no inventário das existências. CNPI94 – 3.4.3.3.05.

Chefe de vendas – É o profissional que executa e assiste todas as acções tendentes a obter maior rentabilidade nos sistemas de vendas, enquadrados numa política superiormente definida e de acordo com os objectivos visados.

Operador de sistema – É o profissional que acciona e vigia o computador para tratamento de informação, preparando o equipamento consoante os trabalhos a executar; controla o funcionamento da instalação; efectua a leitura dos gráficos e detecta possíveis avarias. Controla

as operações de gravação nos suportes magnéticos. Executa tarefas de recolha de dados e outros acessórios de preparação.

Empregado dos recursos humanos – É o profissional responsável pela coordenação e ou execução dos trabalhos dos serviços de pessoal sob a sua responsabilidade mediante políticas previamente traçadas. Atende os candidatos às vagas na Empresa, informando-os das condições de admissão e faz o registo do respectivo pessoal. Trata de todo o expediente relativo a assuntos de pessoal com entidades públicas ou privadas. Prepara fichas biográficas e de assiduidade de todos os trabalhadores bem como todas as tarefas relativas a gestão de pessoal. Elabora e acompanha os processos disciplinares que correm por qualquer tribunal ou repartição, bem como os processos disciplinares internos.

Escriturário – É o profissional que executa tarefas administrativas inerentes à secção em que trabalha, nomeadamente: a execução, controle, classificação de documentos tais como facturas, lançamentos contabilísticos, documentos de caixa, contas correntes, guias de pagamento, requisições, movimento de saídas e entradas de vários produtos e subprodutos, notas de débito e crédito, processamentos. Preenche normalmente à mão ou à máquina, fichas, mapas diversos, relatórios e informações, guias de pagamento e correspondência interna ou para o exterior.

Caixa de serviços financeiros – É o profissional que executa pagamentos e recebimentos. Prepara os fundos destinados a serem depositados no banco e toma as disposições necessárias para levantamento, elabora o diário auxiliar e pode executar tarefas complementares da função, inclusive preparação de documentação para pagamento bancário e de caixa.

Supervisor – É o profissional que orienta o pessoal das equipas de vendas da sua zona, formando, organizando, controlando e dinamizando o seu trabalho. Estabelece e mantém relações com os clientes da sua zona, visitando periodicamente os seus estabelecimentos de acordo com o programa que prepara. Colabora na elaboração dos programas de venda, promoção e publicidade dos produtos. Redige relatórios e elabora mapas comparativos de vendas.

Operador de recolha de dados – É o profissional que executa fundamentalmente a recolha e preparação de dados para a informática.

Fiel de armazém de cheios – É o profissional responsável pelo processamento de entradas e saídas dos produtos fabricados e mercadorias registando os movimentos em fichas próprias e pela respectiva arrumação e conservação; orienta e controla a saída dos produtos para clientes, examina e controla diariamente os *stocks* de existências. Zela pela limpeza e estado sanitário das instalações.

Fiel de armazém geral – É o profissional encarregado da recepção de materiais e matérias-primas da Empresa. Proceda à sua arrumação conservação e limpeza e mantém registos apropriados. Confere as quantidades das mercadorias recebidas em fichas apropriadas; entrega os artigos em armazém através de requisições e examina e controla periodicamente os *stocks* e existências.

Pré-vendedor – É o profissional que conduz uma viatura ligeira promovendo a venda em contacto directo com os clientes. Preenche as notas de encomenda, controla e entrega os produtos e elabora todas as informações relativas às visitas aos clientes.

Contínuo-cobrador – É o profissional que executa diversos serviços de escritório, faz recados e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos. Faz por vezes alguns serviços

de limpeza geral ligeira. Executa fora do escritório cobranças, pagamentos e depósitos. Visita os devedores e cobra as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos. Faz depósito em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega ao caixa o numerário recebido ou talão de depósito.

Dactilografo – É o profissional que dactilografa cartas, notas e textos análogos, baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outro meio. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo, registos ou cópia de correspondência e com a central telefónica, e executa outras tarefas inerentes ao expediente administrativo.

Estagiário – É o profissional que faz a sua aprendizagem para escriturário.

Distribuidor – É o profissional que conduzindo um veículo motorizado e ou integrado numa equipa de vendas, procede à distribuição e entrega de produtos, à recolha de vasilhame dos clientes, e faz a cobrança dos respectivos produtos.

Profissionais de laboratório

Técnico de laboratório – É o profissional que desenvolve acções necessárias ao acompanhamento sistemático e permanente do processo de fabricação, tendo por objectivo final não só a garantia da qualidade dos produtos fabricados, mas também as operações ou fases intercalares que directamente ou indirectamente se correlacionam com os produtos fabricados, servindo-se de equipamentos e materiais específicos de laboratório ou de controle metrológico. Mantém actualizados todos os registos de dados inerentes às tarefas ou actividades, seja de carácter analítico, experimental ou de pesquisa. Colabora nas acções de informação ou de controle do estado geral de higiene e sanidade dos trabalhadores, equipamentos e instalações.

Controlador de qualidade – É o profissional que controla a qualidade das bebidas na fase de preparação de fabrico e enchimento. Retira amostra de matérias-primas e subprodutos utilizados na preparação ou fabrico das bebidas e verifica se as suas características qualitativas respeitam as exigências determinadas nas normas de fabrico. Controla a preparação do produto final verificando as condições dos tratamentos intermédios; verifica a qualidade das misturas de matérias-primas utilizadas na preparação de sumos, xaropes e outras bebidas e a sua correspondência com as formulações estabelecidas. Controla a qualidade do enchimento, verificando, se necessário, as amplitudes térmicas e o estado de conservação e limpeza dos recipientes. Verifica a qualidade da capsulagem, pré-cravação ou cravação final, de rotulagem e embalagem. Regista e mantém actualizados os valores analisados dos trabalhos executados.

Encarregados de sector; de fabricação de mosto; de caves; de fermentação; de filtração e de enchimento; de armazém de vazios e armazém de cheios – Os profissionais que dirigem, coordenam e participam nos diversos trabalhos do sector a que estão adstritos, tendo em atenção especificações que lhes são fornecidas pelos seus superiores hierárquicos. Orientam os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução dos trabalhos, estabelecem a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos; controlam e são responsáveis pelas entradas e saídas das matérias-primas, registando os respectivos movimentos em mapas ou impressos adequados.

Ajudante de encarregado – É o profissional que coadjuva o Encarregado, podendo substituí-lo.

Operador de fabricação de mosto – É o profissional que fabrica o mosto e vigia a passagem do mesmo pelos filtros, por meio de bombas, a fim de reter os resíduos; acompanha a fervura do mosto na caldeira de ebulição e adiciona lúpulo ou extracto de lúpulo em proporções adequadas para transmitir à cerveja o sabor, aroma e cor característicos; regula os tempos,

temperaturas e pressões relativas às diferentes fases do fabrico. Pode ter de vigiar a moagem do malte e do grãos de correcção a moinhos apropriados, equipados com crivos para peneirar cereal, recolhe amostras de mosto e entrega-as no laboratório, executa a limpeza dos separadores, cuba filtro, sistema de extracção de resíduos e outros recipientes, procede a limpezas da secção e empilhamento de sacos.

Operador de centrifugação e arrefecimento do mosto – Executa as tarefas relativas à clarificação e arrefecimento do mosto para o que acciona os comandos eléctricos da bomba e da centrífuga, vigia a clarificação do mosto no visor, verifica as respectivas temperaturas de entrada e saída, injecta oxigénio e adiciona a levedura. Procede a limpezas do local de trabalho, tinas e tanques.

Operador de filtração de cerveja e enchimento de barris – O profissional que executa as tarefas necessárias ao arrefecimento, filtração da cerveja e enchimento de barris.

Operador de máquinas de encher e capsular – O profissional que alimenta e assegura o funcionamento de uma máquina de enchimento, capsulagem ou cravação de garrafas, embalagens em lata ou outros recipientes: 9-71.46 C.N.P.

Operador de máquina engradadora ou desengradadora – O profissional que assegura o funcionamento e alimentação d uma máquina engradadora ou desengradadora de garrafas: 9.71.44 C.N.P.

Operador de máquina de lavagem de garrafas – O profissional que assegura o funcionamento e alimentação de uma máquina de lavagem de garrafas: 9-71.42 C.N.P.

Operador de máquina de pasteurização – O profissional que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de pasteurização de garrafas; faz a ligação de bombas após abertura do ar, vapor de água, para bombear água quente dos tanques sobre as garrafas, procedendo-se deste modo à pasteurização; vigia a alimentação da máquina com garrafas ou a saída destas. Procede à limpeza a pequenas lubrificações da máquina quando necessário: participa superiormente qualquer anomalia verificada.

Operador de máquina rotuladora – O profissional que alimenta e assegura o funcionamento de uma máquina automática ou semi-automática utilizada na aplicação de rótulos ou selos sobre a superfície das garrafas ou de outros recipientes: 9-71.48 C.N.P.

Operador de máquina de lavagem de grades – O profissional que assegura o funcionamento de uma máquina destinada à lavagem de grades de garrafas: 9-71.40 C.N.P.

Preparador de xaropes – O profissional que doseia, mistura e coze os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes destinados à preparação dos refrigerantes e de outros produtos: 7-78.46 C.N.P.

Ajudante de operador – E o profissional que coadjuva os operadores podendo substitui-los temporariamente nas ausências, procede à limpeza da secção, empilhamento e eventualmente cargas e descargas.

Condutor de empilhador – É o profissional que conduzindo um empilhador, procede à carga e descarga e transporte de materiais diversos procedendo à sua arrumação, é responsável pela manutenção diária da máquina que lhe é atribuída.

Vigilante de instalações sociais – o trabalhador que guarda, vigia e mantém a arrumação e limpeza das instalações sociais.

Operário Não Qualificado – É o profissional que exerce actividades não especializadas, tais como cargas e descargas e armazenamento de matérias-primas, produtos ou vasilhame cheio e vazio. Proceda às operações necessárias à recepção, manuseamento, expedição e escolha de vasilhame e produtos. Efectua tarefas complementares de armazém e procede a limpezas de instalações.

Servente de limpeza – É o profissional que executa limpezas nos escritórios e das instalações da Fábrica, instalações sanitárias, procedendo ao abastecimento dos produtos necessários da limpeza.

Profissionais metalúrgicos e electricistas

Encarregados; de manutenção mecânica e de manutenção eléctrica – É o profissional que de acordo com as directrizes superiores organiza, planifica os trabalhos do seu sector, distribuindo-os pelo pessoal que orienta e controla. É responsável pela disciplina do pessoal, bom funcionamento das máquinas e equipamentos do seu sector, Controla o movimento de entrada e saída de materiais. Interpreta esquemas de máquinas, e motores. Monta e manobra qualquer tipo de máquinas e motores e participa na execução de tarefas da sua equipa.

Torneio mecânico – É o profissional que executa trabalhos ao torno mecânico automático ou semi-automático, em diversos tipos de materiais, interpreta os desenhos e outras especificações técnicas de peças a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa com precisão os materiais e as ferramentas de corte no tomo, nas posições designadas.

Serralheiro – É o profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos, mecânicos. Poderá fazer diversos tipos de soldaduras, e trabalha com diversas máquinas e equipamentos específicos da sua profissão, sendo responsável pela sua boa conservação e manutenção.

Mecânico – É o profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de máquinas e motores e executa outros trabalhos relacionados com a mecânica.

Electricista – É o profissional que, executa trabalhos de reparação, manutenção, rectificação, montagem e desmontagem de instalações eléctricas e de equipamentos específicos da sua profissão. Interpreta desenhos e elabora cálculos simples e esboços necessários à preparação e conservação dos trabalhos a executar.

Ajudante Mecânico/Electricista – É o profissional que tendo completado já três anos de aprendizagem, coadjuva os profissionais atrás referidos, preparando-se para ingressar numa daquelas categorias profissionais.

1.º Oficial – É o profissional qualificado, familiarizado com todas as tarefas da profissão capaz de interpretar desenhos, executar alguns traçados e cálculos elementares e com conhecimentos de tecnologia das ferramentas e máquinas específicas da sua profissão que equipam a oficina.

2.º Oficial – É o profissional que está apto a executar as tarefas da profissão depois de ter recebido instruções, desenhos ou modelos, podendo eventualmente solicitar esclarecimentos acerca dos elementos recebidos ou sobre determinado processo de execução.

3.º Oficial – É o profissional que executa a maior parte das tarefas da profissão, necessitando de ser esclarecido na resolução de pormenores de execução, e métodos de montagem de peças, afiamento de ferramentas, operação de limpeza das máquinas a seu cargo.

Pré-Oficial – É o profissional que estagia numa das profissões atrás caracterizadas sendo designado em conformidade, executando já grande parte das tarefas da profissão. Deve receber instruções na resolução de pormenores de execução.

Profissionais da construção civil

Pedreiro – É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos, manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Carpinteiro – É o profissional que exclusiva e predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos. Executa e monta estrutura de madeira ou moldes para fundir betão.

Pintor – É o profissional que executa serviços de pintura em máquinas instalações, edifícios, viaturas, estruturas metálicas, incluindo a preparação das superfícies. Requisita os materiais necessários à boa execução das obras que lhe são solicitadas.

Profissionais de transportes

Motorista de pesados e ligeiros – É o profissional que possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção do veículo e pela carga que transporta e orienta também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista – É o profissional que auxilia o motorista em manobras difíceis, auxilia na manutenção e limpeza do veículo podendo ainda fazer entrega das mercadorias nos domicílios dos clientes e fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Profissionais de caldeiras a vapor

Operador de caldeiras a vapor (Fogueiro de Caldeiras a Vapor) – Opera, regula e vigia o funcionamento de gerador a vapor, destinados ao fornecimento de força motriz ou ao aquecimento industrial: CNP/94 – 8.1.6.2.05

Ajudante de operador de caldeiras a vapor (Ajudante de Fogueiro de Caldeiras a Vapor) – Coadjuva o operador de Caldeiras a Vapor, podendo desempenhar as mesmas funções. CNP/94 – 8.1.6.2.05

ANEXO III

Quadro de densidades

Profissionais de escritório

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturários										
Primeiros	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2
Segundos	0	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

ANEXO IV

Organização e regulamento na prestação de provas para os profissionais electricistas, metalúrgicos e construção civil

Artigo 1.º

A Comissão de Exame organizará prestação de provas e conduzirá as provas de exame de promoção.

Artigo 2.º

O requerimento para a prova de exame será feito pelo profissional interessado e dirigido à Comissão de Exame, devendo ser entregue no respectivo Sindicato em quadruplicado.

Artigo 3.º

O Sindicato por sua vez, enviará urna cópia respectivamente à Fábrica de Cervejas e Refrigerantes, João de Melo Abreu, Lda., Director Regional da Secretaria Regional com competência na área laboral e Centro de Formação Profissional dos Açores, com a antecedência mínima de 15 dias da data do exame.

Artigo 4.º

A Comissão de Exame, será constituída por períodos de 1 ano, renováveis e é composta por um representante da Secretaria Regional com competência na área laboral, um representante do Sindicato e um representante do Centro de Formação Profissional dos Açores ou outra instituição de ensino público congénere devidamente habilitado e um da Empresa.

Artigo 5.º

Os representantes da Empresa e do Sindicato são designados pelas respectivas direcções e este em conjunto com o representante da Secretaria Regional com competência na área laboral, escolherão o representante da instituição pública de ensino.

Artigo 6.º

São atribuídas à Comissão de Exame:

- 1.º Elaborar listas de matéria para exame;
- 2.º Sancionar a escolha de locais e datas de exame;
- 3.º Elaborar e preparar as provas de exame;
- 4.º Organizar os processos individuais dos candidatos;

- 5.º Realizar os exames;
- 6.º Assistir às diversas provas de exame;
- 7.º Atribuir as classificações das provas de exame;
- 8.º Decidir definitivamente de todos os recursos devidamente fundamentados que lhe forem apresentados.

Artigo 7.º

O candidato que tiver sido eliminado nas provas de exame poderá requerer novo exame no período de 6 meses.

Artigo 8.º

As despesas respeitantes às deslocações dos representantes da Empresa e do Sindicato serão custeadas pelas mesmas.

Artigo 9.º

A Comissão de exame, comunicará por escrito, o resultado do exame, à Fábrica de Cervejas e Refrigerantes, João de Melo Abreu, Lda., Sindicato e Secretaria Regional com competência na área laboral.

Artigo 10.º

O Sindicato comunicará, por sua vez, aos interessados os resultados das provas de exame.

ANEXO V

Enquadramento das profissões e categorias abrangidas pelo presente AEV

01 - Encarregado Manutenção Mecânica

- Encarregado Manutenção Eléctrica
- Chefe de Contabilidade

02 - Técnico de Contas (Guarda-Livros)

- Chefe de Vendas
- Operador de Sistemas
- Empregado dos Recursos Humanos

03 - Técnico de Laboratório

- 1.º Escriturário
- Caixa de Serviços Financeiros
- Supervisor
- Operador de Recolha de Dados 1.ª

04 - Encarregado de Sector

- Torneiro Mecânico 1.º Oficial
- Serralheiro 1.º Oficial
- Mecânico 1.º Oficial

- Electricista 1.º Oficial
- Pintor 1.º Oficial
- Carpinteiro 1.º Oficial
- Pedreiro 1.º Oficial
- Controlador de Qualidade
- Operador de Recolha de Dados 2.ª
- 2.º Escriturário

05 - Operador de Caldeiras a Vapor 1.ª

- Fiel de Armazém de Cheios
- Fiel de Armazém Geral
- Electricista 2.º Oficial
- Serralheiro 2.º Oficial
- Torneiro 2.º Oficial
- Pedreiro 2.º Oficial
- Carpinteiro 2.º Oficial
- 3.º Escriturário
- Ajudante de Encarregado

06 - Motorista de Pesados

- Operador
- Preparador de Xaropes
- Pré-Vendedor
- Pintor 2.º Oficial
- Serralheiro 3.º Oficial
- Electricista 3.º Oficial
- Carpinteiro 3.º Oficial

07 - Contínuo-Cobrador

- Motorista de Veículos Ligeiros
- Condutor de Empilhador
- Pré-Oficial 2.º ano
- Ajudante de Operador de Caldeiras a Vapor 2.º Ano
- Ajudante de Operador
- Dactilógrafo 3.º ano
- Estagiário 3.º ano

08 - Ajudante de Operador de Caldeiras a Vapor 1.º Ano

- Pré-Oficial 1.º ano
- Ajudante de Motorista
- Distribuidor
- Ajudante Mecânico/Electricista 2.º ano
- Estagiário 2.º ano
- Dactilógrafo 2.º ano
- Operário não Qualificado c/6 meses ou mais
- Servente de Limpeza
- Vigilante de instalações Sociais

09 - Operário não qualificado até seis meses

- Estagiário 1.º ano
- Dactilógrafo 1.º ano
- Ajudante Mecânico/Electricista 1.º ano

ANEXO VI

Tabela salarial

NÍVEIS	REMUNERAÇÕES
01.....	€ 872,41
02.....	€ 783,01
03.....	€ 698,57
04.....	€ 620,72
05.....	€ 567,54
06.....	€ 535,73
07.....	€ 492,41
08.....	€ 477,59
09.....	€ 472,50

Nos termos e para os efeitos consignados no artigo 492.º do Código do trabalho, reporta-se que este AE revoga o anterior, publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 43, de 30 de Junho de 2008, sendo a entidade empregadora que o subscreve e sendo por ele abrangidos 33 trabalhadores.

Esta Tabela Salarial e Clausulado Económico, produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Ponta Delgada, 12 de Maio de 2009.

Pelo SINTABA/AÇORES - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, *José António Benevides Reis*, Secretário-Geral e *Francisco Manuel Mendonça Vieira*, Presidente do SINTABA/AÇORES. Pela Fábrica de Cervejas e

Refrigerantes João de Melo Abreu, Lda., *José Carlos Cordeiro Dâmaso*, na qualidade de gerente e *Maria Filomena Pimentel Botelho Pereira*, na qualidade de responsável pelo Departamento de Recursos Humanos