

A presente publicação vem alterar da seguinte forma o CCT publicado em Jornal Oficial, II Série, n.º 69, de 7 de abril de 2020 (Revisão Global), com alterações publicadas no Jornal Oficial, II Série n.º 231, de 25 de novembro de 2020 (Alteração), e no Jornal Oficial, II Série n.º 113, de 6 de junho de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente Contrato Coletivo de Trabalho, designado por CCT, obriga, por um lado, as Entidades Patronais que exerçam atividade nas Ilhas de São Miguel e/ou Santa Maria, associadas na Câmara do Comércio de Ponta Delgada que tenham ao seu serviço trabalhadores com as profissões e categorias previstas no Anexo II e, por outro lado, representados pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas.

2 - Este CCT aplica-se a 60 trabalhadores sindicalizados e 7 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor decorridos cinco dias após a sua publicação no *Jornal Oficial* da Região e vigorará por um período de 2 anos.

2 - Os valores pecuniários constantes do anexo III, vigoram sempre a partir de 1 de janeiro do respetivo ano.

3 - Enquanto não entrar em vigor o novo CCT, as relações de trabalho ficam a reger-se pelo presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 - A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita e fundamentada, de acordo com a lei, das cláusulas que se pretendam rever.

2 - A resposta, igualmente escrita e fundamentada, deverá ser enviada até trinta dias após a receção da proposta.

CAPÍTULO II

Contratos a termo, mapas de pessoal e admissões

Secção I

Contratos a termo e relatório único

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

1 - A celebração de contratos a termo rege-se pelas disposições legais em vigor.

Cláusula 5.^a

Relatório Único

1 - A Entidade Patronal elaborará, nos termos da Lei, o relatório único.

2 - A Entidade Patronal disponibilizará a consulta ao relatório único aos trabalhadores interessados, nos prazos legais.

Secção II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

São condições gerais de admissão as previstas na lei, nomeadamente a idade mínima de admissão e a capacidade para o exercício da função, aferida em exame médico.

Cláusula 7.^a

Condições especiais de admissão

A Entidade Patronal deverá facilitar a admissão de trabalhadores deficientes, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e promovendo e auxiliando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 8.^a

Preenchimento de vagas

O preenchimento de postos de trabalho necessários à prossecução das atividades da Entidade Patronal, para além de outras formas previstas na lei, será feito por movimentação interna e por admissão.

Cláusula 9.^a

Período experimental

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

2 - O período experimental tem a duração prevista na lei.

3 - Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

Cláusula 10.^a

Informações ao trabalhador na admissão

Aquando da sua admissão, a Entidade Patronal prestará ao trabalhador as informações previstas na Lei relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 11.^a

Definição de funções e categorias profissionais

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT exercem predominantemente alguma das profissões descritas no Anexo II.

2 - Todos os profissionais Eletricistas serão classificados de acordo com as categorias previstas no Anexo II.

Cláusula 12.^a

Atribuição de categorias

1 - A atribuição de categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções efetivamente desempenhadas, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 13.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o CCT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Providenciar um bom ambiente de trabalho, assegurando a adequação do local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a saúde e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que possível, condições suscetíveis de aumentar as suas aptidões, conhecimento e dinamização da prevenção e formação relativamente a saúde e segurança no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na Entidade Patronal;
- e) Disponibilizar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, certificado onde conste a antiguidade e função ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a seu respeito, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;
- f) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou advertência ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;
- g) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;
- h) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua função ou que não estejam de acordo com a sua categoria ou o seu nível de qualificação, salvo nas condições previstas na Lei e no presente CCT;
- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores o solicitem nos termos da Lei;
- j) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes sindicais de trabalhadores nem lhes dar tratamento de desfavor;

- k) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem e se verifique disponibilidade, instalações existentes na Entidade Patronal para reuniões relacionadas com a sua atividade;
 - l) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
 - m) Acompanhar e estimular a formação e o aperfeiçoamento dos trabalhadores;
 - n) Contribuir para o aumento da produtividade.
- 2 - Para os efeitos do disposto na alínea j) do n.º 1 desta cláusula, observar-se-á o seguinte:
- a) O produto das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constam os associados doentes ou ausentes por outros motivos;
 - b) As quotizações só deixam de ser descontadas e pagas através da Entidade Patronal mediante declaração escrita do trabalhador nesse sentido.

Cláusula 15.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o CCT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que lhes sejam incumbidas e para as quais detenham a necessária qualificação profissional;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as disposições, diretivas e orientações dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as pessoas que se relacionem com a Entidade Patronal, com urbanidade e probidade;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado das instalações, bens e equipamentos que lhes forem confiados pela Entidade Patronal;
- h) Tratar com correção, quando investidos em função de chefia ou fiscalização, os trabalhadores sob a sua orientação;

- i)* Cooperar em todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Entidade Patronal e da qualidade de serviço desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j)* Prestar às hierarquias, em matéria de serviço os esclarecimentos que lhes sejam solicitados;
- k)* Guardar lealdade à Entidade Patronal, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando, salvo se expressamente autorizado, informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- l)* Não exercer atividade profissional por conta própria ou de terceiro que, por qualquer forma, possa interferir com as suas atribuições ou com as atividades desenvolvidas pela entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Entidade Patronal:

- a)* Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes outras sanções por aqueles motivos;
- b)* Exercer pressão sobre os trabalhadores para que estes atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c)* Diminuir a retribuição mensal do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei;
- d)* Mudar o trabalhador para categoria inferior; salvo nos casos previstos na Lei;
- e)* Transferir o trabalhador, fora dos casos previstos no presente CCT, no código do trabalho ou quando haja acordo com o trabalhador;
- f)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou entidade por ela indicada;
- g)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- i)* Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais;
- j)* Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que comprovadamente não satisfaçam as condições de segurança.

Cláusula 17.^a

Transmissão do estabelecimento

1 - Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s) ou a ela(s) associados ou não, mantém-se os direitos alcançados nesta Convenção Coletiva de Trabalho, salvo regime mais favorável.

2 - A nova entidade patronal é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes dos contratos de trabalho vencidas nos 6 meses anteriores à data da transmissão, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até um mês após a transmissão.

3 - Para efeitos do número anterior deve a nova entidade patronal, durante os 15 dias anteriores à transmissão, afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Secção I

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho: definição

1 - Entende-se por Horário de Trabalho, a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como os intervalos de descanso diário.

2 - No estabelecimento dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical e comissão intersindical de delegados.

Secção II

Trabalho em regime normal

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho e banco de horas

1 - O período normal de trabalho semanal efetivo não poderá ser superior a 40 horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já existentes à data da entrada em vigor deste CCT.

2 - O período diário de trabalho é de 8 horas.

3 - O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas seguidas de trabalho.

4 - É instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

5 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

6 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser efetuada mediante uma das seguintes modalidades, cabendo a escolha ao empregador:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias.

7 - O empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho neste regime com a antecedência mínima de 24 horas.

8 - A redução do tempo de trabalho para compensar trabalho em acréscimo deverá ser efetivada no prazo máximo de um ano após a prestação desse trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com uma antecedência mínima de 3 dias nos termos em que se processará essa redução.

9 - Caso a escolha recaia sobre o aumento do período de férias o empregador deverá comunicar os dias de acréscimo até ao final de março de cada ano.

Secção III

Trabalho suplementar

Cláusula 20.^a

Trabalho Suplementar

Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos previstos na lei.

1 - A Entidade Patronal e os trabalhadores comprometem-se a reduzir, na medida do possível, o recurso ao trabalho suplementar.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a Entidade Patronal tenha de fazer face a acréscimos de trabalho até ao limite de 200 horas por ano;
- b) Quando a Entidade Patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou em casos de força maior.

3 - Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Entidade Patronal.

4 - O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Secção IV

Cláusula 21.^a

Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado

Noção

1 - Considera-se trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados o verificado aos domingos, para o regime normal de trabalho, ou nos dias de folga e feriados, para o regime de turnos.

2 - No regime normal de trabalho o domingo é o dia de descanso semanal obrigatório.

3 - No regime de turnos o dia de descanso semanal obrigatório é o dia de folga, sendo o meio-dia de folga o de descanso complementar.

Cláusula 22.^a

Regime

1 - A duração do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não pode ser superior à duração do período normal de trabalho diário, salvo na ocorrência de circunstâncias excepcionais.

2 - Em caso de trabalho programado, a Entidade Patronal deverá comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo em casos de urgência.

3 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado.

4 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta.

5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Secção V

Trabalho noturno

Cláusula 23.^a

Trabalho noturno

1 - Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre às vinte e duas horas de um dia e às sete horas do dia imediato.

2 - O trabalho noturno prestado será remunerado com acréscimo de 25%.

CAPÍTULO V

Condições especiais de trabalho

Cláusula 24.^a

Parentalidade

1 - A licença parental terá a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados na lei.

2 - Para efeitos de aplicação do regime legal de proteção da maternidade e paternidade, os trabalhadores deverão informar a Entidade Patronal sobre a sua situação, por escrito, comprovando a mesma através de atestado médico ou documento previsto na lei

Cláusula 25.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei.

Cláusula 26.^a

Substituição temporária

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou nível superior passará a receber, desde o início do exercício dessas funções, o correspondente à retribuição prevista neste CCT para a categoria e/ou classe do substituído.

2 - Se a substituição durar mais de 6 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.

CAPÍTULO VI

Transferência do local de trabalho

Secção I

Cláusula 27.^a

Noção de local de trabalho

1 - Entende-se por local de trabalho habitual a sede ou delegação da Entidade Patronal a que está adstrito, num raio de 5 Km.

Cláusula 28.^a

Transferência de local de trabalho

1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da Entidade Patronal o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 - O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou trinta dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

3 - A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da Entidade Patronal.

4 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

Secção II

Deslocação em serviço

Cláusula 29.^a

Noção

Consideram-se deslocações em serviço as efetuadas pelo trabalhador, sem carácter de permanência, para fora da ilha de residência.

Cláusula 30.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

1 - Os trabalhadores deslocados em serviço, além da retribuição que auferem no local habitual de trabalho, têm direito ao pagamento das despesas de deslocação e ao recebimento de uma ajuda de custo nos termos a regulamentar.

2 - O trabalhador deslocado tem direito ao regresso imediato à sua residência habitual e ao pagamento das viagens, quando ocorra o falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou outras pessoas com quem viva em comunhão de mesa e habitação.

3 - O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens para passar o Natal, 1 de janeiro, sexta-feira santa e domingo de Páscoa com a família.

Cláusula 31.^a

Doença durante a deslocação

1 - Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a Entidade Patronal logo que possível.

2 - Os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem antecipada de regresso se esta for prescrita pelo médico, usando o meio de transporte que este considere aconselhável.

Cláusula 32.^a

Regime das deslocações

O regime das deslocações é definido no regulamento constante do Anexo VII do presente acordo e que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 33.^a

Definição da retribuição

1 - Por retribuição entende-se a remuneração normal acrescida de todos os outros valores recebidos regular e periodicamente pelo trabalhador como contrapartida do seu trabalho.

2 - A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são garantidas as remunerações mínimas constantes no anexo III.

3 - Não se consideram como integrando a retribuição, as ajudas de custo, a remuneração do trabalho extraordinário e as remunerações especiais por trabalho noturno.

Cláusula 34.^a

Tempo e forma de pagamento

1 - O pagamento a cada trabalhador deve ser efetuado até ao do último dia útil de cada mês a que diz respeito.

2 - No ato e pagamento da retribuição, a Entidade Patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respetiva categoria, o número de inscrição na Segurança Social, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 35.^a

Remuneração de trabalho Suplementar

1 - A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica o pagamento, para além da remuneração normal mensal a que o trabalhador tiver direito, de uma remuneração especial igual à remuneração horária normal correspondente às horas efetivamente prestadas, acrescidas de:

- a) 50% da remuneração normal na primeira hora diurna;
- b) 75% da remuneração normal nas horas subsequentes, quando diurnas e na primeira hora, quando noturna;
- c) 100% da remuneração normal nas horas subsequentes à primeira, quando noturnas.

2 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados implica o pagamento, para além da remuneração normal mensal a que o trabalhador tiver direito, de uma remuneração especial igual à remuneração horária normal correspondente às horas efetivamente prestadas, acrescidas de 100% ou 125%, consoante o trabalho seja diurno ou noturno.

Cláusula 36.^a

Remuneração por trabalho noturno

- 1 - O trabalho noturno prestado será remunerado com acréscimo de 25%.
- 2 - Este regime não se aplica aos trabalhadores por turnos.

Cláusula 37.^a

Subsídio de natal

1 - Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da Entidade Patronal.

2 - No caso de terem menos de um ano de trabalho na empresa, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fração de subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço durante o ano civil.

3 - Os trabalhadores ausentes por doença ou acidente mantêm por inteiro o direito ao subsídio de Natal.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na empresa, a uma diuturnidade no valor de € 13,75, até ao limite máximo de cinco.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Secção I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1 - O dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo ou o dia previsto nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

2 - Quando o trabalho for prestado no regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma a que os trabalhadores tenham em média por cada período de 7 dias, 2 dias de descanso consecutivos que, no máximo de 4 semanas seguidas devem coincidir ao Domingo.

Cláusula 41.^a

Feriados

1 - São feriados obrigatórios: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 25 de dezembro e 2.^a Feira do Espírito Santo.

2 - Para além dos feriados obrigatórios, são considerados como tal:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) O dia do feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

3 - Quando o feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de laboração contínua, têm o direito de gozar o feriado, nos 7 dias seguintes.

Secção II

Férias

Cláusula 42.^a

Direito a férias

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

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo no ano da admissão em que se aplica o disposto nos números seguintes.

3 - No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, as quais serão gozadas no momento imediatamente anterior à cessação do contrato, salvo acordo em contrário.

5 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 43.^a

Duração das férias

1 - Os trabalhadores do quadro de pessoal permanente têm direito a gozar em cada ano civil um período de férias remuneradas de 22 dias úteis.

2 - 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.

Cláusula 44.^a

Marcação das férias

1 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que, salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

2 - A marcação do período de férias deve ser feita até 31 de março de cada ano, por acordo entre a Entidade Patronal e o trabalhador, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores, quando necessária.

3 - Na falta de acordo, observar-se-á o seguinte regime:

- a) A Entidade Patronal procederá à elaboração do mapa de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores da Entidade Patronal, nos termos previstos na lei;
- b) A Entidade Patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de abril e 31 de outubro.

4 - O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de março de cada ano.

5 - Aos trabalhadores ao serviço da Entidade Patronal que vivam em comunhão de mesa e habitação deverá ser concedida, sempre que possível a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora tendo em conta princípios de equitativa rotatividade dos restantes trabalhadores.

Cláusula 45.^a

Cumulação de Férias

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido, em princípio, acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 - Os trabalhadores poderão acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a Entidade Patronal.

Cláusula 46.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à Entidade Patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na alínea *b*) do n.º 3 da cláusula 52.^a.

2 - Depois de marcado o período de férias, a Entidade Patronal só poderá adiar ou interromper as férias sem o acordo expresso do trabalhador por exigências imperiosas do seu funcionamento e indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 47.^a

Doença no período de férias

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, as mesmas são suspensas desde que a Entidade Patronal seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Entidade Patronal, na falta de acordo, a marcação, nos termos da lei, dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea *b*), do n.º 3, da cláusula 43.^a.

2 - A prova da doença prevista no número anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico.

3 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento da Entidade Patronal, ou por médico designado por esta, nos termos da lei.

4 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

5 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas no n.º 1, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização supracitada nos n.ºs 3 e 4, os dias referidos como dias de doença são considerados dias de férias.

6 - A apresentação à Entidade Patronal, pelo trabalhador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 48.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após a prestação de seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, o trabalhador terá direito a receber a retribuição e subsídio de férias correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 - Se o contrato cessar antes de gozadas as férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá também direito a receber a retribuição e respetivo subsídio correspondente ao período não gozado.

3 - Quando o contrato de trabalho cessar no ano da admissão ou no subsequente, as férias e o subsídio de férias emergentes da cessação e os já vencidos desde a admissão do trabalhador, não podem ser superiores, no seu conjunto, às férias e subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado desde o início do contrato, considerando o período anual de 22 dias úteis de férias.

4 - O período de férias não gozadas a que o trabalhador tiver direito, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeito da antiguidade.

Cláusula 50.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1 - O trabalhador não pode durante as férias exercer qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a Entidade Patronal o autorizar a isso.

2 - A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, dá à Entidade Patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a Entidade Patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de 1/6 em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Entidade Patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Secção III

Faltas

Cláusula 52.^a

Noção

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a atividade a que está adstrito.

2 - No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas, as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- b) Ocorridas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- c) Luto, e na altura do óbito, durante os períodos e com a duração a seguir indicada:

- . 5 dias completos e consecutivos por morte de cônjuge, não separado de pessoas e bens, filhos, pais, adotantes, sogros, padrastos, madrastas, genros, noras e enteados;
 - . 2 dias completos e consecutivos por morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
- d) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - e) Doação de sangue, nos termos da lei;
 - f) Serviço de Bombeiros Voluntários, nos termos da lei;
 - g) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado;
 - h) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
 - i) Outras razões, quando autorizadas pela Entidade Patronal;
 - j) Prática de atos necessários no exercício de funções em associações sindicais, em instituições de segurança social, de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável;
 - k) Dia da Defesa Nacional;
 - l) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - m) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 54.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 - A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser comunicada à Entidade Patronal pelo trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevista, a necessidade referida no número anterior, deve ser comunicada à Entidade Patronal no próprio dia, exceto se tal não for possível.

3 - Em qualquer caso de faltas justificadas, com exceção das faltas previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 61.^a, o trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de oito dias, a respetiva justificação.

4 - As faltas serão injustificadas, em caso de não cumprimento do disposto nos números anteriores ou de não aceitação pela Entidade Patronal das provas apresentadas, devendo tal facto ser comunicado ao trabalhador.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 - As faltas justificadas determinam perda de retribuição nos casos em que a lei assim o determine, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho;
- c) Dadas ao abrigo da alínea *i*) do n.º 2, da cláusula 61.^a;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea *j*), do n.º 2, da cláusula 61.^a para além do crédito concedido na cláusula 11.^a;
- e) Dadas ao abrigo das alíneas *e*), *f*) e *m*) do n.º 2, da cláusula 61.^a, a partir do momento em que o seu total excedam trinta dias por ano.

3 - No caso previsto na alínea *l*), do n.º 2, da cláusula 61.^a, as faltas justificadas conferem direito à retribuição relativa ao período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, descontando-se, ainda, da retribuição mensal os dias de descanso imediatamente posteriores ou anteriores à falta.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão

Cláusula 58.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Regime

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar na Entidade Patronal.

3 - O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à Entidade Patronal a fim de retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 - O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente CCT.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

1 - A Entidade Patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição nos termos e condições estabelecidas pela lei.

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

CAPÍTULO IX

Disposições relativas ao exercício do direito sindical

Cláusula 60.^a

Exercício do direito sindical

1 - Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical nos locais de trabalho, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 - A entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 61.^a

Comunicação à Entidade Patronal

1 - As direções sindicais comunicarão à Entidade Patronal a identificação dos delegados e dirigentes sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindical e intersindical, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 62.^a

Proibição de transferência

1 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.

2 - A transferência destes/as trabalhadores/as obriga ainda o empregador à prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 63.^a

Proteção aos representantes sindicais

1 - O despedimento dos trabalhadores candidatos a corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

2 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na Entidade Patronal, com os

direitos que tinha à data do despedimento, ou a uma indemnização de 60 dias da retribuição base por cada ano ou fração de antiguidade, e nunca inferior a 6 meses da retribuição base.

Cláusula 64.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da Entidade Patronal e em local apropriado para o efeito reservado pela Entidade Patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Entidade Patronal.

Cláusula 65.^a

Reunião dos trabalhadores na Entidade Patronal

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, mediante convocação emitida por um terço dos trabalhadores ou cinquenta trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2 - Com a ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à Entidade Patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalham na Entidade Patronal podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à Entidade Patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 66.^a

Reuniões da comissão sindical e intersindical com a Entidade Patronal

1 - A comissão sindical e intersindical reúne com a Entidade Patronal sempre que uma ou outra das partes julgar conveniente e justificado.

2 - Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas em caso de impossibilidade poderão ter lugar fora do período normal.

3 - O tempo despendido nestas reuniões não poderá ser contabilizado em termos de crédito de horas acordado neste CCT.

Cláusula 67.^a

Direito a instalações

A Entidade Patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 68.^a

Crédito de horas

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas mensal igual a oito horas.

2 - O crédito de horas atribuído no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 1 desta cláusula é determinado, pela forma seguinte:

Entidade Patronal com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - 1;

Entidade Patronal com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

Entidade Patronal com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

Entidade Patronal com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

Entidade Patronal com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultantes da fórmula: $6 + (N-500):200$, representando N o número de trabalhadores sindicalizados.

4 - O total de delegados resultante do número anterior será atribuído a cada sindicato na proporção do número de trabalhadores sindicalizados, com arredondamento para a unidade superior.

5 - Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a Entidade Patronal com a antecedência mínima de um dia.

6 - Cada dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias mensais.

7 - O crédito de horas atribuído no n.º 6 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

8 - O número máximo de dirigentes sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 6 desta cláusula é determinado, pela forma seguinte:

Entidade Patronal com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - 1;

Entidade Patronal com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

Entidade Patronal com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

Entidade Patronal com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4;

Entidade Patronal com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6.

9 - O total de dirigentes resultante do número anterior será atribuído a cada sindicato na proporção do número de trabalhadores sindicalizados, com arredondamento para a unidade superior.

10 - Os dirigentes, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a Entidade Patronal com a antecedência mínima de um dia.

11 - Não pode haver lugar a cumulação de créditos pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Cessaçãõ do acordo de trabalho

Cláusula 69.^a

Causa de cessaçãõ

A cessaçãõ do contrato de trabalho rege-se pelo disposto na lei sobre esta matéria

Cláusula 70.^a

Justa causa para rescisãõ por parte dos trabalhadores

1 - Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o acordo os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação dos direitos e garantias do trabalhador previstas na Lei e nesta Convenção;

d) Falta de condições de higiene, segurança e disciplina no trabalho;

2 - Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 70.^a

Cláusula 71.^a

Indemnizações

1 - As indemnizações a que se refere a cláusula anterior serão calculadas da seguinte forma:

a) 1 mês de retribuição por cada ano, não podendo ser inferior a 3 meses de retribuição.

Cláusula 72.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 - O trabalhador poderá em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho estando, contudo, obrigado a comunicar tal facto à entidade patronal com, pelo menos, 30 ou 60 dias de antecedência, consoante tenha menos ou mais de 2 anos de serviço, respetivamente.

2 - No caso de violação do disposto no número anterior o trabalhador pagará à entidade patronal a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 73.^a

Despedimentos abusivos

1 - Consideram-se abusivos os despedimentos que como tal são qualificados expressamente neste acordo e ainda os motivados pelo facto de o trabalhador por si ou por iniciativa do Sindicato que o representa:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais desta Convenção, não deva obediência;

c) A exercer ou candidatar-se a funções em organismos Sindicais, da Segurança Social, de delegado sindical, ou em Associação ou Partidos Políticos;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* desta cláusula ou após o termo de serviço militar obrigatório ou até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do n.º 1 ou data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venham exercer.

3 - Até prova em contrário, é também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, durante a gravidez e até um ano após o parto.

Cláusula 74.^a

Consequência dos despedimentos

O trabalhador despedido abusivamente tem o direito de optar entre a reintegração na Entidade Patronal com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 69.^a

Cláusula 75.^a

Proibição de despedimentos coletivos

Os despedimentos coletivos estão sujeitos ao estipulado na Lei.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 76.^a

Remissão

A ação disciplinar será exercida nos termos da lei e do Anexo V.

Cláusula 77.^a

Direitos especiais para trabalhadores estudantes

Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento quaisquer cursos, ou disciplinas, de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional em estabelecimento oficial de ensino ou equiparados na Lei, beneficiarão dos direitos previstos na Lei.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

A Entidade Patronal obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e o Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho, constante do Anexo VI.

CAPÍTULO XIII

Direitos e regalias complementares

Cláusula 79.^a

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores a tempo inteiro que não utilizam ou não tenham serviço de refeições posto à sua disposição pela Entidade Patronal e que compareçam ao serviço nos dois períodos normais de trabalho diário é concedido um subsídio cujo valor por dia e para refeição será atualizado anualmente.

CAPÍTULO XIV

Interpretação, integração e aplicação do CCT

Cláusula 80.^a

Comissão paritária

1 - As partes outorgantes constituirão uma Comissão Paritária, composta por 2 membros, um em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições desta Convenção e integrar os casos omissos.

2 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de dois.

3 - Para efeitos da respetiva constituição cada uma das partes indicará à outra e à Direção de Serviços do Trabalho, no prazo de 30 dias, após a publicação desta Convenção, a identidade dos seus representantes.

4 - A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 - No funcionamento da Comissão Paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão comunicará à outra parte com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

- b) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas à Direção de Serviços do Trabalho para publicação;
- c) Essas resoluções uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativas, terão efeitos a partir da data de entrada em vigor da presente Convenção, tendo natureza integradora de casos omissos, entrarão em vigor cinco dias após a sua publicação.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

Secção I

Artigo 1.º

Objeto

1 - Para efeitos do presente acordo, considera-se:

Função: Conjunto de tarefas com um ou mais objetivos que identificam um posto de trabalho.

Descritivo funcional: A definição geral de uma Função, com base na sua missão e objetivos, posição organizacional, linhas de reporte hierárquico, âmbito e nível das suas responsabilidades e nas competências, conhecimentos e experiências necessárias para o seu correto desempenho.

2 - O enquadramento profissional classifica as funções existentes na Entidade Patronal abrangida por este CCT e integra-as em níveis de qualificação profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho e responsabilidades atribuídas.

Artigo 2.º

Acesso

O acesso na carreira profissional processa-se nos seguintes moldes:

1 - Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem três anos de serviço naquela categoria ou, desde que tenham o diploma de nível secundário de educação ou certificado de qualificação profissional de nível IV.

2 - Os Pré-Oficiais são promovidos a Oficiais de acordo com as necessidades da entidade empregadora e do quadro de densidade, previsto no artigo seguinte.

Artigo 3.º

Quadro de densidade

1 - O número de aprendizes não poderá exceder o número total de oficiais e de pré-oficiais.

2 - Por cada cinco Pré-Oficiais existirá um Oficial.

3 - Por cada dez Pré-Oficiais existirá um oficial principal.

4 - Por cada 15 Pré-Oficiais existirá um encarregado.

5 - O quadro de densidades dos trabalhadores com categoria igual ou superior a Pré-Oficial é o seguinte:

Encarregado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Oficial Principal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Oficial	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Pré-Oficial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Total	1	2	3	4	6	7	8	9	10	13	14	15	16	17	20

ANEXO II

Funções

Artigo 1.º

Encarregado - Profissional que controla, coordena e dirige os serviços nos locais trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua categoria profissional.

Oficial Principal - Profissional que executa e é responsável por todos os trabalhos da sua competência, sob a direção do Encarregado.

Oficial - Profissional que executa a generalidade dos trabalhos da sua competência e assume a responsabilidade dos serviços que executa. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Pré-Oficial - Trabalhador que coadjuva os profissionais anteriormente referidos, executando trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - Trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores de categorias superiores, preparando-se para ascender à classe imediatamente superior.

ANEXO III

Retribuição do trabalho

Artigo 1.º

Tabela Salarial

1 - As tabelas remuneratórias são as seguintes:

Níveis	Categorias	2022
I	Encarregado	€ 1010,00
II	Oficial Principal	€ 934,00
III	Oficial	€ 842,50
IV	Pré-Oficial	€ 770,00
V	Ajudante de 2.º ano	€ 748,00
VI	Ajudante de 1.º Ano	€ 742,00
VII	Aprendiz 3.º Ano	€ 740,25
VIII	Aprendiz 2.º Ano	€ 740,25
IX	Aprendiz 1.º Ano	€ 592,20

2 - O Valor do subsídio de almoço é de € 4,00 por dia e é pago em conformidade com a cláusula 79.ª do presente CCT.

3 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos terão direito, enquanto permanecerem nesse regime, a um subsídio de turno que será igual a:

- a) 15% da remuneração efetiva mensal se prestado em 2 turnos;
- b) 25% da remuneração efetiva mensal se prestado em 3 turnos.

4 - Remuneração por disponibilidade:

4.1 A remuneração por situação de disponibilidade processa-se através de um subsídio horário de disponibilidade fixado em.

4.2 Disponibilidade de alerta: 10% de remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade.

4.3 O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

Esta tabela tem efeito a 1 de janeiro do ano de 2022.

ANEXO IV

Regimes especiais de trabalho

Secção I

Trabalho em regime de turnos

Artigo 1.º

Definição e modalidades

1 - Entende-se por trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que os trabalhadores rodam por diferentes períodos de trabalho.

2 - Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que asseguram um dado posto de trabalho e do qual constam escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3 - O regime de turnos apresenta a modalidade de Regime de três turnos com folgas rotativas - quando a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diários e do dia de descanso semanal;

Artigo 2.º

Regime de Turnos

1 - Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 - Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, ouvidas as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

3 - Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o seu período de descanso semanal.

4 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à Entidade Patronal no início do trabalho. Não obstante, não são permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou que resultem para a Entidade Patronal em encargos suplementares.

5 - Os trabalhadores de turnos da mesma categoria e especialização podem trocar entre si períodos completos de férias previamente marcados, desde que a troca seja solicitada com pelo menos 30 dias de antecedência e seja autorizada pela Entidade Patronal. A troca de férias não pode prejudicar o gozo consecutivo do período mínimo de férias previsto na lei.

6 - Quando, por necessidade de serviço, o trabalhador de turnos tiver de prestar serviço fora da escala que lhe competia, deve, sempre que possível, ser-lhe facultado um descanso mínimo de vinte e quatro horas antes de prestar serviço em nova escala ou, se tal não for possível, quando regressar à sua escala de turnos. Se o trabalhador não beneficiar do referido período de 24 horas, em qualquer das modalidades previstas no parágrafo anterior, as horas de serviço efetivamente prestadas no período de 24 horas antes de entrar na nova escala serão pagas como trabalho suplementar.

7 - As escalas de turnos deverão ser fixadas com duas semanas de antecedência no mínimo, depois de as mesmas terem sido comunicadas aos trabalhadores interessados.

8 - Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou vinte de serviço em regime de turnos, poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

9 - São permitidas trocas de folgas por acordo entre os trabalhadores da mesma categoria e especialização abrangidos por este regime, desde que sejam previamente autorizadas pelos respetivos superiores hierárquicos.

Artigo 3.º

Período normal de trabalho

1 - A duração média semanal do trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, será igual à do trabalho prestado, em cada ano, pelos trabalhadores do regime normal.

2 - O período normal de trabalho de cada turno, não pode exceder oito horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição nunca inferior a trinta minutos, para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 - Durante o período para repouso ou refeição, referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo.

4 - Os trabalhadores em serviço de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia local providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de duas horas ou imediatamente em casos de força maior.

5 - Excecionalmente, no caso de funções predominantemente de simples presença poderão ser organizados turnos com uma duração máxima até 12 horas.

6 - São permitidas trocas de folgas por acordo entre os trabalhadores da mesma categoria e especialização abrangidos por este regime, desde que sejam previamente autorizadas pelos respetivos superiores hierárquicos.

Secção II

Disponibilidade

Artigo 4.º

Noção

1 - A disponibilidade é a situação em que o trabalhador se mantém à disposição da Entidade Patronal, fora do seu período normal de trabalho, para a eventual execução dos serviços urgentes e inadiáveis.

2 - Considera-se disponibilidade de alerta quando o trabalhador que se encontra no seu período de disponibilidade fica sujeito a ter de atender ou ocorrer no período máximo de uma hora à instalação onde a sua presença seja necessária.

Artigo 5.º

Condições a observar

1 - A Entidade Patronal definirá as funções e trabalhadores que deverão ficar sujeitos a regime de disponibilidade, bem como o respetivo tipo de disponibilidade.

2 - A nenhum trabalhador poderá ser imposto o trabalho especial ou regime de disponibilidade.

3 - O limite máximo de tempo de disponibilidade por trabalhador é de duzentas horas por mês, podendo, contudo, este limite ser ultrapassado em casos de força maior ou imprevistos, devidamente fundamentados.

4 - A intervenção efetivamente prestada e o tempo de viagem serão pagos como trabalho suplementar nos termos do CCT.

ANEXO V

Regulamento disciplinar

Secção I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Conceito de infração

1 - Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em ação quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste CCT e na Lei.

2 - A violação dos deveres consignados neste AE e na Lei é punível independentemente de ter dado origem a qualquer prejuízo efetivo.

Artigo 2.º

Agentes da infração disciplinar

1 - A Entidade Patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O exercício do poder disciplinar pertence ao Conselho de Administração, que o pode delegar.

3 - Os trabalhadores cuja prestação de trabalho esteja suspensa por qualquer motivo, designadamente impedimento prolongado, não estão isentos de procedimento disciplinar.

Artigo 3.º

Prescrição da infração e caducidade do procedimento disciplinar

1 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar o facto que lhe deu origem, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 - A prescrição da infração disciplinar não prejudica o direito de a Entidade Patronal exigir indemnização pelos prejuízos que dela possam resultar ou de promover o eventual procedimento penal.

3 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Entidade Patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

Artigo 4.º

Apensação de processos

No caso de acumulação de infrações, os processos poderão ser apensados ao mais antigo, a fim de ser proferida uma só decisão, exceto se da apensação resultar manifesto inconveniente.

Secção II

Processo disciplinar

Artigo 5.º

Princípios gerais

1 - O processo disciplinar deverá conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias para o esclarecimento da verdade.

2 - O trabalhador tem direito a:

- a) Apresentar a sua defesa no decorrer do procedimento disciplinar;
- b) Analisar o processo;

- c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas.

Artigo 6.º

Instauração de procedimento disciplinar

1 - Quando a conduta de um trabalhador possa constituir violação dos seus deveres consignados no CCT e na lei, elabora-se participação que é presente à entidade competente para o exercício do poder disciplinar.

2 - Se esta entidade entender que o facto não envolve responsabilidade disciplinar mandará arquivar a participação; caso contrário, mandará instaurar processo disciplinar ou inquérito nos termos do número seguinte.

3 - Em caso de dúvidas sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infração e para apuramento de factos determinados, mandará a mesma entidade instaurar processo prévio de inquérito, o qual deverá ser iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a eventual instauração do processo disciplinar.

4 - O exercício da ação disciplinar inicia-se com a entrega da participação ou com a abertura de inquérito.

Artigo 7.º

Despacho de acusação

A nota de culpa, que deverá ser deduzida por artigos, deverá conter:

- a) A identidade do arguido;
- b) A exposição do facto ou factos imputados, tanto quanto possível localizados no tempo e lugar em que ocorreram e acompanhados de todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do arguido;
- c) Prazo de quinze dias úteis para apresentação da defesa.

Artigo 8.º

Suspensão preventiva

1 - Iniciado o procedimento disciplinar, a Entidade Patronal pode, em qualquer momento, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, suspendê-lo preventivamente do exercício das suas funções, sem perda de retribuição, até decisão final do processo.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a Entidade Patronal, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na Entidade Patronal é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Artigo 9.º

Processo

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a Entidade Patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores da Entidade Patronal cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 - Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

Artigo 10.º

Notificação do despacho de acusação

1 - Qualquer notificação para o arguido, participante, testemunha ou declarante, quando feita pelo correio, será sob registo com aviso de receção e dirigida para a residência do notificando.

2 - A notificação, desde que feita nos termos do número anterior, não deixa de produzir efeito pelo facto de ser devolvida a carta ou a cópia da acusação; considera-se para todos os efeitos efetuada na data da respetiva devolução.

3 - A falta de resposta, depois de realizadas as formalidades descritas anteriormente e dentro do prazo marcado para a apresentação da defesa, vale como efetiva audiência do arguido.

Artigo 11.º

Prazo para a defesa

O prazo para deduzir a defesa, fixado nos termos da alínea c) do artigo 7.º, é perentório e só em caso de justo impedimento, poderá ser excedido; competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para admissão extemporânea da defesa.

Artigo 12.º

Exame do processo

Notificado ao arguido o despacho de acusação, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado, podendo qualquer deles examiná-lo, durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

Artigo 13.º

Defesa

1 - Com a defesa deve o arguido apresentar todos os elementos que lhe respeitem e o rol das testemunhas, solicitando todas as diligências que achar convenientes.

2 - O instrutor procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na defesa, a menos que, fundamentadamente e por escrito, sejam consideradas manifestamente dilatórias ou impertinentes, não sendo, no entanto, obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3 - As testemunhas só podem depor sobre os factos para que hajam sido indicadas.

Artigo 14.º

Testemunhas

1 - São admitidas acareações entre testemunhas e este, estas e o participante ou arguido.

2 - Não podem depor como testemunhas as pessoas consideradas inábeis nos termos do Código do Processo Civil e quando aplicável do Código do Processo Penal.

3 - As pessoas inábeis como testemunhas podem, se quiserem e o instrutor entender, ser ouvidas como declarantes.

4 - As testemunhas e declarantes, sejam ou não trabalhadores da Entidade Patronal, serão apresentadas pela parte que os indicou, no dia, hora e local designados pelo instrutor.

Artigo 15.º

Diligências complementares

Finda a produção de prova oferecida pelo arguido, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade.

Artigo 16.º

Relatório do instrutor

1 - Concluída a produção de prova, o instrutor elaborará o relatório conciso donde conste a existência das infrações, sua qualificação e gravidade, circunstâncias atenuantes e agravantes e concluirá propondo a aplicação da sanção que julgar justa ou que os autos se arquivem por insubsistência da acusação.

2 - Quando o instrutor entenda que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o autor da infração ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou por outro motivo, proporá que o processo seja arquivado.

Artigo 17.º

Decisão

1 - Junto aos autos o relatório referido no artigo anterior, o instrutor fará o processo concluso e remetê-lo-á à entidade com competência para proferir a decisão.

2 - A entidade referida no número anterior remeterá cópia do processo ao sindicato representativo do trabalhador e à comissão de trabalhadores, que poderão pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis.

3 - Para a decisão final só serão atendidos os factos concretos e especificamente descritos na nota de culpa.

4 - A decisão será comunicada ao arguido pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção para a sua residência, devendo conter os fundamentos considerados provados.

Artigo 18.º

Execução da sanção

A data para início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respetivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação, salvo no caso de transferência compulsiva, em que a data do início da sanção deverá ser previamente fixada.

Artigo 19.º

Sanções e sua aplicação

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- f) Suspensão da contagem do tempo de antiguidade no grau para todos os efeitos até ao limite máximo de um ano;
- g) Transferência compulsiva;
- h) Despedimento com justa causa.

2 - As sanções disciplinares devem proporcionadas aos comportamentos verificados para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da Entidade Patronal, o carácter das relações entre as partes, do trabalhador com os seus companheiros e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 - As sanções aplicadas não poderão provocar alteração da categoria profissional, diminuição de vencimento ou afastamento do local onde o trabalhador exerça a sua atividade, exceto, quanto a este último especto, no caso de transferência compulsiva.

4 - Pela mesma infração não pode ser aplicada mais do que uma das sanções previstas no n.º 1.

5 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

6 - A perda de dias de férias, prevista na alínea *d*), do n.º 1, não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

7 - A suspensão da prestação de trabalho, prevista na alínea *e*) do n.º 1, não pode exceder trinta dias por cada infração nem o total de noventa dias em cada ano civil.

8 - A execução da sanção a que se refere o número anterior, quando aplicável a trabalhador cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferida para o momento em que este retome o trabalho.

9 - A transferência compulsiva, prevista na alínea g) do n.º 1, pode implicar a simples mudança do posto de trabalho, de local de trabalho ou de localidade, consoante a natureza e a menor ou maior gravidade da infração.

10 - As sanções previstas nas alíneas b), c), d), e), f), g) e h), do n.º 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

Artigo 20.º

Efeitos das sanções

As sanções disciplinares, com exceção da repreensão verbal, são registadas no cadastro individual do trabalhador.

Considera-se infração disciplinar a violação voluntária e culpável dos princípios, direitos e garantias consignados nesta Convenção.

ANEXO VI

Regulamento de segurança e saúde no trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Obrigações da Entidade Patronal

1 - O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.

2 - O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

- a) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da Entidade Patronal, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
- b) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da Entidade Patronal, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;
- c) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;

- d) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- e) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
- f) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
- g) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- h) Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- i) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.

3 - Sem prejuízo das demais obrigações do empregador, as medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as atividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de proteção da segurança e saúde do trabalhador.

4 - Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

5 - Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.

6 - O empregador deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar -se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

7 - O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

8 - O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

9 - O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

10 - Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à Entidade Patronal, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.

11 - As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na Entidade Patronal, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

12 - O empregador suporta os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

13 - Para efeitos do disposto no presente artigo, e salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empregador.

14 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 12.

15 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade civil.

Artigo 2.º

Obrigações dos trabalhadores

1 - São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e no presente Regulamento;
- b) Conhecer e cumprir as prescrições gerais e normas específicas de segurança;
- c) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- d) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua

disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao técnico de segurança as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afiguram suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Colaborar, sempre que para isso sejam solicitados, na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes;
- g) Apresentar-se para a realização dos exames de medicina do trabalho sempre que para tal for convocado.

2 - O trabalhador que violar as normas estabelecidas no presente Regulamento incorre em infração disciplinar.

Artigo 3.º

Sugestões e reclamações

Os trabalhadores, diretamente ou por intermédio dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho têm o direito de apresentar à Entidade Patronal sugestões ou reclamações referentes a esta matéria.

CAPÍTULO II

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

Artigo 4.º

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

O Representante dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho é o trabalhador eleito, nos termos da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para defender os direitos dos trabalhadores no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho.

CAPÍTULO III

Serviço de prevenção e segurança

Artigo 5.º

Atribuições

1 - Compete aos serviços de Prevenção e Segurança desenvolver, de acordo com a política da Entidade Patronal, as ações necessárias à concretização da Segurança e Saúde no Trabalho.

2 - Os serviços de Prevenção e Segurança têm, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Promover e coordenar, no âmbito da segurança e saúde no trabalho, as ações julgadas necessárias para consecução dos objetivos globais da Entidade Patronal, nomeadamente os relativos à segurança e higiene das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;
- b) Elaborar propostas do plano de atividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança e higiene no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da Entidade Patronal;
- c) Informar, nas fases de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;
- e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;
- f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, segurança e higiene e na prevenção e combate de incêndios;
- g) Elaborar relatórios das atividades no âmbito da segurança no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;
- h) Promover as ações necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidentes e à sua prevenção;
- i) Promover a análise e estudo dos incidentes de trabalho, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;
- j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover ações de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;
- l) Realizar estudos no âmbito da higiene industrial e da ergonomia;
- m) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança e saúde no trabalho;

- n) Estudar as características do equipamento de proteção de uso individual e coletivo, tendo como objetivo estabelecer a sua uniformização na Entidade Patronal e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;
- o) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para a Entidade Patronal, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a Entidade Patronal dispõe;
- p) Promover ações de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de proteção individual;
- q) Colaborar com a medicina do trabalho na formação de socorristas e nas ações de socorrismo;
- r) Colaborar em ações de formação em segurança;
- s) Dar apoio técnico segurança aos representantes dos trabalhadores para SST.

CAPÍTULO IV

Normas e equipamento de segurança

Artigo 6.º

Normas

1 - A Entidade Patronal obriga-se a elaborar e a submeter à apreciação dos representantes dos trabalhadores para SST normas gerais e específicas, visando a prevenção de incidentes de trabalho e doenças profissionais, e a assegurar adequadas condições de trabalho, de segurança e de meio ambiente, tomando em consideração as características das instalações e os riscos de vários tipos de trabalho.

2 - A Entidade Patronal fornece a cada trabalhador um exemplar das Prescrições de Segurança e das normas específicas do seu posto de trabalho.

Artigo 7.º

Equipamento

1 - Compete à Entidade Patronal a aquisição e manutenção dos equipamentos de segurança, quer de uso individual, quer coletivo.

2 - Compete aos trabalhadores manter em bom estado de conservação o equipamento de segurança, de uso individual e coletivo, que lhes for distribuído.

CAPÍTULO V
Higiene industrial

Artigo 8.º

Princípio Geral

1 - A Entidade Patronal, através dos serviços de Prevenção e Segurança, isoladamente ou em conjunto com a Medicina do Trabalho, promove visitas periódicas às instalações, para verificar as condições ambientais e de segurança nos locais de trabalho.

2 - Os relatórios destas visitas devem conter os elementos relativos à higiene industrial e condições de segurança e de prevenção nos locais de trabalho.

3 - A Entidade Patronal diligencia a concretização de medidas destinadas a corrigir as deficiências encontradas.

Artigo 9.º

Instalações especiais

Serão objeto de visitas frequentes as instalações que, pela sua complexidade técnica, diversificação dos serviços ou perigosidade das tarefas realizadas, o exijam.

CAPÍTULO VI

Formação, informação e sensibilização sobre segurança no trabalho

Artigo 10.º

Formação geral

1 - A formação em segurança no trabalho compreende a realização de ações ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal.

2 - Deve ser assegurada formação aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Artigo 11.º

Formação especializada

1 - Compete à Entidade Patronal, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em ações ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para SST o acesso aos documentos respetivos.

2 - Os representantes dos trabalhadores para SST são consultados sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho.

Artigo 12.º

Informação, consulta e sensibilização

1 - Sem prejuízo da formação adequada a Entidade Patronal fornece aos trabalhadores, assim como aos seus representantes, informação atualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à Entidade Patronal, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e eminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 - A informação referida no número anterior, deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na Entidade Patronal;
- b) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;
- c) Adoção de uma nova tecnologia;
- d) Atividades que envolvam trabalhadores da Entidade Patronal.

3 - Os representantes dos trabalhadores para SST, devem ser consultados sobre as medidas de segurança e saúde no trabalho antes de serem postas em prática ou logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

4 - A Entidade Patronal promove ações tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e higiene no trabalho.

ANEXO VII

Regulamento de deslocações em serviço

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Noção de deslocação em serviço

Consideram-se deslocações em serviço as que forem efetuadas pelo trabalhador em serviço da Entidade Patronal, sem carácter de permanência, para fora da ilha de residência.

Artigo 2.º

Período de deslocação

1 - O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai do seu local de trabalho e o seu tempo no dia e hora ao que aos mesmos regressa.

2 - Sempre que à partida ou à chegada se verificarem fora do período normal de trabalho, considera-se início e termo da deslocação, respetivamente o dia e hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e a hora em que a ela regressa.

Artigo 3.º

Tipos de deslocação

As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

Artigo 4.º

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as que permitem o regresso do trabalhador no mesmo dia ao local de trabalho, ou à sua residência.

Artigo 5.º

Grandes deslocações

As grandes deslocações são as que excederem o limite estabelecido no artigo anterior.

CAPÍTULO II

Despesas de deslocação

Artigo 6.º

Noção de Ajudas de Custo

1 - Entende-se por ajuda de custo a importância de montante prefixado que o trabalhador tem direito a receber no período em que esteja em efetivo serviço, para além das viagens de ida e regresso, a fim de fazer face às despesas normais de alojamento e/ou alimentação ocasionadas pelas deslocações em serviço, não devendo como tal, ser considerado elemento de remuneração.

2 - As ajudas de custo podem revestir carácter total ou parcial, e, quando abonadas, serem ou não pelo seu valor completo.

3 - O abono das ajudas de custo não é acumulável com o subsídio de refeição nem com refeições disponibilizadas durante a deslocação.

Artigo 7.º

Modalidades das Ajudas de Custo

1 - A ajuda de custo é total quando se destina a cobrir as despesas com diária completa que corresponde à sequência de alojamento, almoço e jantar. São correspondentes a todos os dias, úteis ou não, compreendidos nos períodos de deslocação em serviço.

2 - A ajuda de custo é parcial quando se destina a cobrir apenas alguma da(s) despesa(s) indicada no número anterior, de acordo com o valor estabelecido no presente documento. Estas só são aplicáveis ao pessoal que se desloque em serviço fora do seu local de trabalho, sem carácter permanente e por questões pontuais de serviço.

3 - As ajudas de custo são completas quando abonadas pela sua totalidade, e são incompletas quando se destinam a cobrir apenas as despesas com a alimentação diária, excluindo o alojamento.

Artigo 8.º

Tabelas de Ajudas de Custo

1 - Os trabalhadores que tenham que deslocar-se em serviço podem solicitar o adiantamento da quantia necessária para fazer face às despesas previsíveis da deslocação.

2 - Os trabalhadores que tenham recebido indevidamente quaisquer abonos de ajudas de custo ficam obrigados à sua reposição, independentemente da responsabilidade disciplinar que ao caso couber, competindo aos serviços processadores a verificação da exatidão das declarações constantes do boletim de ajudas de custo.

Artigo 9.º

Noção de Despesas de Transporte

Por despesas de transporte entendem-se as despesas inerentes à utilização de meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, para se deslocar entre o local de partida e o de chegada e entre este e o do alojamento, ou do cumprimento da diligência e vice-versa.

Artigo 10.º

Regime

1 - Compete à Entidade Patronal indicar o meio de transporte que os trabalhadores deverão utilizar nas deslocações em serviço. As despesas de transporte obedecerão às seguintes condições: As viagens serão pagas pela Entidade Patronal.

2 - Nas viagens de avião será utilizada a classe económica.

3 - Nas viagens de comboio ou por via marítima, será designada a classe a utilizar, em cada caso.

4 - Quando por razões de serviço for utilizada viatura pertencente ao trabalhador, a Entidade Patronal pagará a este, por quilómetros percorridos o valor de € 0,32 por *Km*.

5 - Para além do disposto nas alíneas anteriores, a Entidade Patronal poderá reembolsar o trabalhador de despesas extraordinárias com transportes, comprovadamente efetuadas, quando impostas para o correto desempenho da sua missão.

Artigo 11.º

Despesas de Alojamento e/ou alimentação

1 - As despesas de alojamento poderão ser reembolsadas pela Entidade Patronal com a apresentação obrigatória dos respetivos recibos comprovativos, salvo quando o trabalhador optar pelo recebimento da ajuda de custo completa.

2 - Como princípio e para melhor compensação das despesas, compete à Entidade Patronal a reserva do alojamento em cada localidade.

3 - As despesas de alojamento só poderão ser consideradas nas deslocações diárias, quando o trabalhador não dispuser de meios de transporte fáceis que lhe permitam regressar ao seu domicílio até às 22 horas.

4 - Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição principal será pago o almoço ou o jantar, conforme a refeição em causa.

5 - Quando o trabalhador optar pela totalidade da ajuda de custo diária, ficam por sua conta todos os encargos cobertos por aquele abono. Neste caso deverá dar conhecimento da sua opção, por escrito, ao responsável que determinou a deslocação, e, sempre, previamente à reserva de alojamento pela Entidade Patronal.

TABELA DE AJUDAS DE CUSTO

Refeição Principal	€ 10
Duas Refeições Principais	€ 20
Alojamento e uma refeição	€ 40
Diária completa	€ 60

Ponta Delgada, 7 março de 2022.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto* e *Brenda do Couto Furtado*, mandatários. Pelo SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas Sul e Ilhas, *José Francisco Melo Pereira* e *Rui Miguel Branco Cordeiro de Medeiros*, mandatários.

Entrado em 15 de março de 2022.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 7 de abril de 2022, com o n.º 15, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.