

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

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 40/2010 de 4 de Novembro de 2010

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria -Sector de Transportes, Oficinas de Reparação e Pintura, Estações de Serviços e Postos de Abastecimento de Combustíveis, Escolas de Condução e Aluguer de Automóveis sem Condutor – Revisão Global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável nas ilhas de São Miguel e de Santa Maria, por um lado às entidades empregadoras inscritas na Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, que exerçam actividade nos sectores abrangidos e que possuam ao seu serviço trabalhadores com categorias profissionais constantes no Anexo I e, por outro lado, apenas aos trabalhadores daquelas inscritos no Sindicato outorgante.

2 - Não ficam integradas no âmbito referido no número anterior as entidades empregadoras que exerçam actividades de construção civil e obras públicas, fabricação de materiais e actividades afins ou conexas, mas apenas em relação aos profissionais com as categorias de apontador, entregador de ferramentas de outros produtos, tractorista e operador-manobrador de máquinas industriais.

3 - Estima-se que este contrato abranja 105 entidades empregadoras associadas à Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e 1575 trabalhadores do Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia de processo de revisão

1 - O presente contrato entra em vigor nos termos legais e permanecerá válido enquanto não for denunciado nos termos e com os condicionantes da legislação aplicável.

2 - A tabela salarial constante do Anexo III, bem como as restantes matérias com expressão pecuniária acordadas, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão para efeitos de substituição

1 - Nenhum trabalhador poderá ser admitido com idade inferior a 16 anos e sem que possua a escolaridade mínima obrigatória.

2 - As profissões de vendedores de carburantes e montadores de pneus só podem ser exercidas por trabalhadores com mais de 18 anos.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções que estejam efectivamente a desempenhar, nas categorias profissionais constantes do Anexo I.

2 - A pedido da associação sindical ou de empregadores, poderão ser criadas novas profissões ou categorias profissionais as quais farão parte integrante no presente CCT, após a publicação no *Jornal Oficial* da Região.

3 - Ao ser criada nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente ser determinada a respectiva remuneração.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 - O período experimental, durante o qual qualquer das partes pode por termo ao contrato de forma unilateral, sem aviso prévio e sem invocação de justa causa, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 90 dias para os trabalhadores com cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade;
- c) 180 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

- 1 - A aprendizagem existirá apenas no sector de oficinas.
- 2 - São admitidos como aprendizes os jovens dos dezasseis aos dezanove anos.

Cláusula 7.^a

Duração da aprendizagem

- 1 - A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar os três anos.
- 2 - O aprendiz ao completar os 19 anos de idade será obrigatoriamente promovido a praticante do 1.º ano.

Cláusula 8.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz e se por este for solicitado, ser-lhe-á passada uma carta onde conste a data de admissão, a categoria profissional, a remuneração e a data de demissão.

Cláusula 9.^a

Estágio

Ouvido o Sindicato, poderá ser autorizada a realização de estágio a alunos que frequentem ou possuam cursos técnicos, desde que essa autorização seja devidamente requerida e fundamentada.

Cláusula 10.^a

Tirocínio

- 1 - Apenas existirão praticantes nos sectores de oficinas, estações de serviços e postos de abastecimento de combustíveis.
- 2 - Só poderão ser admitidos como praticantes os trabalhadores com mais de 17 anos de idade.

Cláusula 11.^a

Promoções

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

2 - Entende-se por:

Categoria profissional na designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na entidade empregadora e das tarefas a ela inerentes.

Classe profissional na classificação de trabalhadores dentro da sua categoria profissional.

3 - A promoção do trabalhador está dependente da permanência de dois anos na respectiva classe profissional e da sujeição a um exame técnico profissional.

4 - O exame referido no número anterior será efectuado por uma Comissão de Exame Profissional (CEP), constituída por um representante da associação sindical respectiva, um representante da Câmara do Comércio e um terceiro nomeado pela Direcção Regional do Emprego (DRE).

5 - No mês anterior ao fim do prazo referido em 3, o trabalhador interessado pode requerer exame à respectiva associação sindical.

6 - Uma vez na posse do requerimento, o Sindicato imediatamente oficiará à associação de empregadores e a Direcção Regional responsável pela área do emprego que, tal como ele, disporão de um prazo de 10 dias para proceder à nomeação do seu representante na CEP.

7 - Após a indicação dos três representantes, o exame será obrigatoriamente efectuado dentro de 30 dias.

8 - A elaboração do exame técnico profissional, bem como a indicação do respectivo local, são da competência da CEP.

9 - Em caso de reprovação, o trabalhador pode requerer novo exame logo que seja decorrido um ano desde a data da reprovação.

10 - O exame referido nos números anteriores apenas pode ser requerido a partir de praticante do 2.º ano.

11 - Qualquer promoção que não tenha obedecido ao preceituado nesta cláusula é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 12.^a

Exercício e funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 13.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 - A entidade empregadora, quando o interesse da empresa o exija, pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

3 - O período referido no número anterior não pode exceder 60 dias em cada ano civil, salvo acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido

Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do empregador este fará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

As Entidades Patronais são obrigados a elaborar e a remeter ao Sindicato os quadros de pessoal nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Inspecções médicas

1 - Pelo menos uma vez por ano os empregadores assegurarão inspecção médica dos aprendizes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento.

2 - Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados em ficha própria e dado conhecimento ao Sindicato.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente, actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste código;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 - O dever de obediência, que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aqueles lhes forem atribuídos.

Cláusula 20.^a

Controle de alcoolémia

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de máquinas e trabalhos em altura e em valas.

2 - Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 - Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolémia prevista naquele Código.

4 - O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolémia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos definidos na lei nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 - A entidade empregadora, salvo estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador quando rescindir o contrato tem direito à indemnização fixada na lei.

3 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 22.^a

Transmissão de estabelecimento

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente, os trabalhadores e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

2 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados até ao momento da transmissão.

3 - Para os efeitos no n.º 2 deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 - O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 22.^a

Falência ou insolvência

1 - A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 - O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 - A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Deslocações e refeições

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

1 - Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 38,00 (trinta e oito euros).

2 - O valor previsto no número anterior é pago proporcionalmente nas situações de falta do trabalhador.

Cláusula 24.^a

Deslocações

1 - São pequenas deslocações as que permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 - São grandes deslocações todas as restantes.

Cláusula 25.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 - Os trabalhadores, além da sua retribuição normal terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar.

2 - Entende-se que há lugar ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições em que normalmente o faz (almoço ou jantar).

3 - Para efeitos do número anterior a entidade patronal abonará o trabalhador na importância de € 6,81 por cada refeição.

4 - Quando o motorista de pesados de passageiros não possa tomar a refeição nas condições normais por se encontrar em serviço de turismo poderá tomá-la no mesmo local da excursão respectiva, sendo a entidade patronal responsável pela respectiva refeição.

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 - Os trabalhadores terão direito durante as grandes deslocações:

- a) A um subsídio diário de € 4,55 (fora de São Miguel e de Santa Maria);
- b) Ao pagamento das despesas de transporte;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, mediante a apresentação das respectivas facturas;
- d) A um seguro de viagem, cobrindo despesas hospitalares no valor de € 15.000 nos casos de deslocações para fora das ilhas de São Miguel ou de Santa Maria;

e) A assistência médica e medicamentosa por conta da entidade empregadora se deixar de ficar abrangido por aqueles benefícios da segurança social.

2 - O trabalhador não pode ser prejudicado no seu direito a férias por motivo de deslocações.

Cláusula 27.^a

Local de refeições na empresa

1 - A empresa terá de por à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, onde estes possam tomar as suas refeições.

2 - A empresa será responsável pela manutenção das condições referidas no número anterior, sendo responsável pelos prejuízos produzidos, o trabalhador que dolosa ou negligentemente os tenha causado.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

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

2 - Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 - No sector das oficinas o período normal de trabalho será de 40 horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outras de menor duração em vigor, distribuídas em cinco dias.

2 - O período normal de trabalho dos profissionais das escolas de ensino de condução automóvel será idêntico ao do sector das oficinas.

3 - O período normal de trabalho dos motoristas de passageiros ligeiros, mistos, de transportes colectivos de passageiros ou de carga será de 40 horas semanais:

a) Estes profissionais beneficiarão de um intervalo de duas horas para descanso cujo inicio e termo, não terá, no entanto, que constar do respectivo horário de trabalho;

b) Não se considera trabalho suplementar o necessário para completar um serviço iniciado dentro do horário, desde que não exceda trinta minutos.

4 - O período normal de trabalho dos profissionais de estações de serviço e postos de abastecimento de combustíveis de automóveis transportes colectivos de passageiros ou transportes de carga, e em relação aos tractoristas e operadores-manobradores de máquinas industriais, não afectos às explorações agrícolas, será de 40 horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuídos em cinco dias e meio.

5 - O período normal de trabalho dos tractoristas afectos a explorações agrícolas será em tudo idêntico ao referido no número anterior.

6 - Em relação aos profissionais de transportes colectivos de passageiros ou transporte de carga observar-se-ão as seguintes regras:

a) Cada dia de trabalho será dividido em dois ou três períodos, com a duração máxima cinco horas, separados por um ou dois intervalos de descanso, que não podem, no total, ser superiores a cinco horas e nenhum deles inferiores a uma hora;

b) Nos casos de carreiras constituídas apenas por dois trajectos diários, em sentido oposto, o intervalo para descanso poderá ir até sete horas, mas serão pagas como trabalho suplementar as horas que ultrapassem as cinco referidas na alínea a).

7 - Os trabalhadores de tráfego dos sectores de carga, pesados de passageiros, de automóveis ligeiros de passageiros, terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre os trabalhadores e o empregador.

8 - Todos os trabalhadores têm direito a um período de descanso de, no mínimo, onze horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e o início do seguinte.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho de menores

Aos menores de dezoito anos é vedado o exercício da actividade profissional antes das 8 horas e depois das 19 horas, sem prejuízo no disposto na lei.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

- 1 - Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho.
- 2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:
 - a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;
 - b) Em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves e eminentes para a empresa;
 - c) Quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa.
- 3 - No sector de transportes entende-se que se verificam casos de força maior, nomeadamente, nos seguintes:
 - a) Aluguer eventual de autocarros de transporte colectivo, munidos da respectiva licença;
 - b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros e mercadorias.

Cláusula 32.^a

Dispensa da prestação de trabalho suplementar

O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 33.^a

Limite máximo de horas

- 1 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
 - a) 200 horas de trabalho por ano;
 - b) Duas horas por dia normal de trabalho.
- 2 - A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente autorizada por escrito, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.
- 3 - A prestação de trabalho suplementar num dia de descanso obrigatório ou complementar, ou em dia feriado e ainda nos outros casos previstos por lei, deverá ser comunicada à Inspeção Regional do Trabalho em 48 horas, acompanhadas de demonstração da existência das condições que justificam o recurso ao trabalho suplementar, bem como do parecer da Comissão de Trabalhadores ou na sua falta dos Delegados Sindicais.

Cláusula 34.^a

Compensação por trabalho suplementar

- 1 - A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito, além da remuneração, a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
- 2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes, salvo acordo expresso em contrário.

Cláusula 35.^a

Registo de trabalho suplementar

Todo o trabalho suplementar e bem assim o descanso compensatório, prestado por motoristas, seus ajudantes e cobradores será sempre registado numa caderneta ou livro de registo de modelo aprovado.

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 37.^a

Exames médicos dos trabalhadores incluídos nos turnos da noite

- 1 - Os trabalhadores a incluir em turnos que prestem trabalho nocturno contínuo ou alternadamente devem ser previamente submetidos a exame médico.
- 2 - Os exames médicos dos trabalhadores incluídos em turnos de trabalho nocturno terão de ser repetidos anualmente.
- 3 - As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 38.^a

Duração do Período de Férias

- 1 - Os trabalhadores têm direito a vinte e dois dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias;
- 4 - As licenças por maternidade e paternidade, não afectam a aquisição do prémio de férias em função da assiduidade.
- 5 - O direito de férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 6 - 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.
- 7 - No caso de sobreviver o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
- 8 - Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 39.^a

Férias seguidas ou interpoladas

- 1 - As férias deverão ser gozadas sem interrupção.
- 2 - Porém, a entidade empregadora e o trabalhador poderão acordar em que as férias sejam gozadas, interpoladamente, desde que pelo menos dez dias úteis sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 40.^a

Férias dos trabalhadores em situação de 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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.
- 2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 do artigo 212.º, do Código do Trabalho.
- 3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

1 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo, após a alta, nos termos em que as partes acordaram e podendo prolongar-se até ao tempo do primeiro semestre do ano subsequente, caso tal se mostre absolutamente necessário.

2 - A prova da situação da doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da previdência, salvo o caso da comprovada impossibilidade em que bastará atestado médico.

Cláusula 42.^a

Eleitos da cessação do contrato de trabalho

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato de trabalho cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses não pode resultar um período de férias superiores ao proporcional à duração do vínculo, sendo este período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 43.^a

Feriados obrigatórios

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro

Terça-Feira de Carnaval

Domingo de Páscoa

25 de Abril

Sexta Feira Santa

1 de Maio

Feriado Regional

Corpo de Deus

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro

Feriado Municipal da Localidade em que se preste serviço.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1 - São justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidas, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta e de pessoas que viviam em comunhão da vida e habitação com os trabalhadores;

- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em Legislação Especial;
- g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estreitamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º, do Código do Trabalho;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no anterior.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - Salvo disposição legal em contrário, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Determinam a perda de retribuição ainda que justificadas, todas as faltas dadas por doenças ou acidente nas condições previstas na lei e as que forem autorizadas pela entidade empregadora com a reserva de perda da retribuição.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição correspondente, podendo, essa perda ser compensada por dias de férias a gozar no ano imediato, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 - Se as mesmas forem em número de cinco seguidas ou dez interpoladas num mesmo ano civil, constituem infracção disciplinar grave.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior são consideradas faltas injustificadas as derivadas do não cumprimento do serviço em virtude da inibição de conduzir decretada em processo judicial por condução sob efeito de álcool.

SECÇÃO IV

Cláusula 46.^a

Descanso semanal

1 - Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal e a meio dia de descanso complementar, sem prejuízo de organização de tempo de trabalho mais favorável aos trabalhadores.

2 - O dia de descanso semanal só excepcionalmente e por motivos ponderosos pode deixar de ser o Domingo.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 47.^a

Definição de retribuição

1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste contrato colectivo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Até prova do contrário presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

Cláusula 48.^a

Tempo do cumprimento e valor

1 - A retribuição vence-se por períodos coincidentes com os meses de calendário, sendo o seu pagamento efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 - A retribuição mensal (RM) aplicável às categorias previstas neste contrato colectivo é a constante da tabela do Anexo III.

Cláusula 49.^a

Cálculo da retribuição diária e horária

1 - A retribuição diária é igual a 1/30 (um trinta avos) da retribuição mensal.

2 - A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal auferida e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será acrescido a retribuição mínima mensal prevista, para todos os efeitos, uma diuturnidade no valor de 14,99 €, por cada cinco anos de permanência na mesma empresa até ao limite de cinco.

2 - Para efeitos de contagem de tempo de serviço para a atribuição de diuturnidades não é contado nem o tempo de aprendizagem nem o de prática.

3 - A partir de 1 de Dezembro de 1978 todos os trabalhadores com pelo menos de cinco anos de serviço na mesma empresa terão direito à primeira diuturnidade. Os que na mesma data tiverem dez ou mais anos de serviço na empresa terão direito à segunda diuturnidade.

4 - A terceira, quarta e quinta diuturnidade vencer-se-ão cinco, dez ou quinze anos, contados a partir do dia 1 de Dezembro de 1978.

Cláusula 51.^a

Remuneração de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 35% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 52.^a

Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia útil, será remunerado com o acréscimo de 75% da retribuição normal.

Cláusula 53.^a

Remuneração de trabalho em dias feriados

O trabalho suplementar prestado em dias feriados será pago através de um suplemento que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100% do valor da retribuição diária.

Cláusula 54.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal

O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e complementar, será pago através de um suplemento que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 200% do valor do salário diário.

Cláusula 55.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 - Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 - Têm ainda direito a receber um subsídio de valor igual à retribuição que receberiam se estivessem em serviço.

3 - O subsídio de férias é pago antes do início do seu gozo.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm o direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da sua retribuição mensal.

2 - Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm o direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

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

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

5 - O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano salvo nos casos de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data de verificação da cessação.

6 - Os trabalhadores com licenças e ou faltas dadas durante o ano, designadamente por motivo de doença e quando tais ausências tenham determinado a correspondente perda da retribuição mensal, receberão da respectiva entidade patronal um subsídio de Natal, calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{SN}{365} = RM \times T$$

(em que T se obtém deduzindo a 365 o número de dias que ocasionaram perda de retribuição).

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 57.^a

Procedimento Disciplinar

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo 328.º do Código do Trabalho e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 58.^a

Processo disciplinar

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de uma infracção disciplinar, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, 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 trabalhadoras 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.

4 - O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 - A entidade empregadora directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 - A entidade empregadora não é obrigada 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 respectiva comparência para o efeito.

7 - Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de trinta dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 - Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 - A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 329.º do Código de Trabalho.

12 - Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 59.^a

Notificação da nota de culpa

1 - O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 - Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 - A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço, de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 - As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 - A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 60.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 61.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 62.^a

Sanções abusivas

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste contrato colectivo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste contrato colectivo por parte da entidade patronal;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava o serviço da mesma entidade empregadora.

Cláusula 63.^a

Ilicitude do despedimento

1 - O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedente a justa causa invocada.

2 - A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 58.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 58.^a;

4 - Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 58.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 64.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 - A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

- c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2 - Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 66.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 - É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer em cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2 - A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 - São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 67.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos e nos termos da lei geral

Cláusula 68.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

1 - Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 - A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos do capítulo anterior.

Cláusula 69.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 - O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à entidade empregadora, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 - Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores não previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 70.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador

- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

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

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Comissão Paritária

1 - Até trinta dias após a entrada em vigor do presente CCT será constituída uma Comissão Paritária, formada por três elementos representando os trabalhadores e igual número representando as entidades empregadoras.

2 - Compete, nomeadamente à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente CCT e integrar as suas lacunas;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação do CCT;
- c) Deliberar sobre a classificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto no CCT;
- d) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 - No prazo de 30 dias após o depósito deste instrumento, cada uma das partes comunicará à outra os seus representantes.

4 - Igualmente, no prazo e nas condições previstas no número anterior, cada parte indicará até três nomes de indivíduos de reconhecida capacidade técnica, estranhos às associações de empregadores e sindical, para presidente da Comissão. Caso não se verifique unanimidade, será o presidente livremente indicado pela Secretaria Regional responsável pela área laboral. Esta reunirá dentro dos dez dias seguintes a fim de escolher, entre os apresentados, um nome. O presidente dirigirá os trabalhos da Comissão e terá o voto de desempate quando necessário.

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

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

7 - As deliberações tomadas pela maioria absoluta considerando-se, para todos os efeitos, como Regulamentação do Contrato uma vez depositadas e publicadas no *Jornal Oficial* da Região.

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

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

10 - Qualquer das partes poderá solicitar o apoio técnico da Secretaria Regional responsável pela área laboral.

Cláusula 72.^a

Manutenção de regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores nomeadamente mudança para a categoria ou classe profissional menos qualificadas, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 73.^a

Revogação da regulamentação anterior

São revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis, designadamente, o CCT publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 31, de 16 de Novembro de 2006, com as alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 133, de 26

de Dezembro de 2007, com rectificação inserta no Jornal Oficial, II Série, n.º 14, de 21 de Janeiro de 2008, e no Jornal Oficial, II Série, n.º 89, de 11 de Maio de 2009, com rectificação inserta no Jornal Oficial, II Série, n.º 99, de 25 de Maio de 2009.

ANEXO I

Definição de funções

Agente único – É o profissional que acumula as funções de motorista e cobrador-bilheteiro, nomeadamente numa carreira em que é permitido praticar tarifa de bordo e são aceites bilhetes pré-comprados e passes.

Ajudante de motorista – O profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias e proceder à sua entrega ao domicílio.

Apontador – É o profissional que procede à recolha; selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoas, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Arrumador de parques – O profissional que, nos parques de estacionamento, tem à sua guarda as viaturas e a sua arrumação ou que indica o local de estacionamento, sendo igualmente responsável pela limpeza e bom aspecto do seu local de trabalho.

Bate-chapas – O profissional que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa final da carroçaria e partes das viaturas.

Chefe de revisores – O profissional que orienta, dirige e fiscaliza os serviços de revisão.

Chefe de transportes – O profissional que orienta e dirige todo o movimento de camionagem da empresa.

Carpinteiro de estruturas de máquinas e estruturas metálicas – O profissional que, fabrica e prepara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, cartões, aglomerados de madeira e outros materiais afins. Pode montar também estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

Cobrador-bilheteiro – O profissional que, nas viaturas de carreiras de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros, carrega e descarrega os volumes nelas transportados, auxilia o motorista nas manobras, sempre que necessário, e colabora na limpeza da viatura.

Despachante – O profissional que auxilia o chefe de transportes na execução das suas funções, dirigindo o serviço da estação de camionagem principal das carreiras de transportes colectivos, podendo, com vista à realização da tarefa que lhe compete, deslocar-se para fiscalização às estações de camionagem complementares ou às viaturas, em trânsito ou não, da empresa.

Despachante-bilheteiro – O profissional que, nas instalações principais ou complementares dos transportes, efectua a venda de bilhetes ou passes, e/ou o despacho de mercadorias ou quaisquer outros volumes a transportar podendo ter a seu cargo a guarda de volumes e operar com o PBX.

Director de instrução – O profissional que dirige, orienta e coordena todo o serviço de instrução de condução de veículos automóveis da empresa.

Encarregado de estação de serviço – É o profissional que fiscaliza e ajuda o restante pessoal e substitui a entidade patronal ou o encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.

Encarregado-geral – É o profissional que substitui ou representa a entidade patronal na sua ausência ou impedimento, que atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, orienta o movimento interno do estabelecimento e presta a sua colaboração quando necessária.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos – O profissional que entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e o controlo das existências dos mesmos.

Estofador de automóveis – O profissional que, em oficina de reparação, de automóveis ou similar, estofa e forra os assentos e os interiores desses veículos.

Ferreiro forjador – O profissional que forja martelando manual ou mecanicamente, aço e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e a tratamentos técnicos de resociação, têmpera ou refinado.

Guarda ou porteiro – O profissional a que está confiada a vigilância das garagens e estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como de todos os materiais e máquinas.

Instrutor – O profissional que ministra o ensino para a condução de veículos automóveis pesados ou ligeiros ou ainda motociclos. Haverá duas sub-divisões consoante o número de cartas a que o instrutor está habilitado a ministrar.

Latoeiro – É o profissional que trabalhando com chapa fina e média repara e solda radiadores.

Lavador de automóveis – O profissional que procede à lavagem de viaturas e executa serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

Lubrificador de automóveis – O profissional que lubrifica veículos automóveis e procede às mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial ou atesta os mesmos, podendo fazer a lavagem das viaturas.

Mecânico de aparelhos de precisão – O profissional que executa, transforma, repara e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos, monta as peças componentes e certificados, utilizando ferramentas e aparelhagem de ensaio apropriado.

Mecânico de automóveis – O profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânicos de moto – É o profissional que detecta e repara as avarias mecânicas e eléctricas em motocicletas, motoretas ou velocípedes com motor auxiliar e desmonta, afina e monta os seus órgãos.

Montador de pneus ou vulcanizador – O profissional que procede à montagem de pneumáticos quer por sistema manual, quer em máquinas apropriadas, e à reparação de furos em pneus e câmaras-de-ar.

Motorista de pesados de passageiros – É o trabalhador, possuidor de carta profissional e habilitado a conduzir viaturas de transporte colectivo de passageiros, que tem a seu cargo a condução dos veículos acima mencionados e executa as manobras necessárias, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, bem como comunicar superiormente as avarias ou anomalias detectáveis no mesmo. Pode também registar em documentos ou folhas apropriadas o serviço realizado ou outros elementos respeitantes aquele e à viatura.

Motorista de pesados de carga – É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de carga, competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo e segurança da carga que transporta, orientando a sua carga e descarga, bem como comunicar superiormente as avarias ou anomalias detectáveis no veículo. Pode ainda registar, em documentos ou folhas apropriadas, os serviços realizados e outros elementos respeitantes aqueles ou ao veículo utilizado.

Motorista de pesados de reboque de porta-contentores – É o profissional que possuindo carta de condução própria tem a seu cargo predominantemente a condução de veículos que rebocam, na rodovia, porta-contentores rolantes.

Motorista de ligeiros de carga – É o trabalhador encartado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros de carga, até 3500 kg de capacidade, competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo bem como pela carga que transporta, orientando a sua carga e descarga. Pode ainda ter de proceder aos registos relacionados com os serviços executados.

Motorista de ligeiros de passageiros ou mistos – É o profissional encartado que tem a seu cargo a condução de carros de aluguer de letra A ou veículos mistos de passageiros e mercadorias, competindo-lhe designadamente zelar pela boa conservação do veículo bem como pela segurança dos passageiros e/ou mercadorias transportadas, pode ainda ter de proceder aos registos relacionados com os serviços executados.

Operador-manobrador de máquinas industriais – É o profissional habilitado com a adequada licença de condução que opera, com carácter permanente, uma ou mais máquinas industriais do tipo “*Bulldozer*”, pás mecânicas, escavadoras, empilhadoras, utilizáveis na escavação, remoção, transporte e carregamento de terras ou outros materiais.

Pintor de automóveis – O profissional que prepara a superfície das chapas das cabines, carroçarias e seus componentes, dos veículos automóveis, aplica a demão do primário de subcapa e de tinta de esmalte, utilizando a pistola e outros equipamentos, podendo, quando necessário, betumar e preparar a tinta.

Preparador-transportador – É o profissional que preparar os automóveis para aluguer (verifica e muda os pneus, lava e lubrifica e zela pela boa conservação da viatura), exceptuando-se todos os serviços respeitantes a operários especializados (mecânica, bate-chapa e pintura). Desloca, transfere e arruma os automóveis, conforme as necessidades de serviço.

Recepcionista – O profissional que recebe ou atende os clientes dá explicações sobre os artigos, faz o exame sumário das viaturas, máquinas ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou

atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Revisor – O profissional que, fora das estações, fiscaliza os serviços de viação, faz a revisão dos bilhetes nas viaturas e orienta o serviço.

Serralheiro mecânico – O profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador por electro-arco ou oxioacetilénico – O profissional que, pelos processos de soldadura de electro-arco ou oxioacetilénico liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Torneiro mecânico – O profissional que, operando um torno mecânico, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas respectivas e faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes à operação a executar.

Trabalhador de limpeza e voltas – Executa tarefas de transportes de material, carga e descarga, limpeza, arrumação e outros trabalhos auxiliares para os quais não é exigida preparação especial.

Tractorista – Conduz e manobra máquinas agrícolas motorizadas e tractores utilizados em determinadas operações, tais como lavrar, gradar, semear, aplicar tratamentos fitossanitários, ceifar e debulhar. Pode ter de conduzir os tractores no transporte de adubos, sementes e produtos agrícolas de e para a cidade e estabelecimentos industriais.

Vendedor de carburantes – O profissional maior de dezoito anos encarregado de venda de carburantes e de todos os demais produtos ligados à actividade competindo-lhe cuidar das bombas e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente a verificação dos níveis de óleos, água e pressão de pneus.

ANEXO II

Enquadramento em níveis de qualificação

3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

- Chefe de transportes
- Chefe de revisores
- Director de instrução
- Encarregado geral
- Encarregado de estação de serviço

4 - Profissionais altamente qualificados

4.1 – Administrativos, comércio e outros:

- Agente único
- Instrutor
- Motorista de ligeiros de carga
- Motorista de ligeiros de passageiros ou misto
- Motorista de pesados de carga
- Motorista de pesados de passageiros
- Motorista de pesados de reboque de porta-contentores
- Operador manobrador de máquinas industriais

5 - Profissionais qualificados

5.1 - Administrativos:

- Recepcionista
- Revisor

5.3 - Produção:

Bate-chapa

Carpinteiro de estruturas de máquinas e de estruturas metálicas

Ferreiro-forjador

Latoeiro

Mecânico de aparelhos de precisão

Mecânico de automóveis

Mecânico de motos

Pintor de automóveis

Soldador por electro-arco ou oxioacetilénico

Serralheiro mecânico

Torneio mecânico

5.4 - Outros

Tractorista

6 - Profissionais semi-qualificados

6.1 - Administrativos, comércio e outros:

Apontador

Cobrador-bilheteiro

Despachante

Despachante-bilheteiro

Vendedor de carburantes

6.2 - Produção:

Estofador de automóveis

Lubrificador

Montador de pneus ou vulcanizador

Preparador-transportador

7 - Profissionais não qualificados

7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista

Arrumador de parques

Guarda ou porteiro

Trabalhador de limpezas e voltas

7.2 - Produção:

Entregador de ferramentas, materiais e outros produtos

Lavador de automóveis

A – Praticantes e aprendizes:

Praticantes e aprendizes

Chefe de transportes	€ 757,50
Chefe de revisões	€ 608,00
Revisor	€ 602,00
Despachante	€ 631,00
Despachante-bilheteiro de 1.ª	€ 603,00
Despachante-bilheteiro de 2.ª	€ 602,00
Agente único	€ 823,00
Motorista de pesados de passageiros	€ 639,00
Motorista de pesados de reboque, porta-contentores	€ 628,00
Motorista de pesados de carga	€ 625,00
Motorista de ligeiros de carga	€ 595,00
Motorista de ligeiros de passageiros ou mistos	€ 562,00
Tractorista	€ 576,50
Operador-manobra de máquinas indust.	€ 659,00
Preparador-transportador	€ 527,50
Ajudante de motorista	€ 545,50
Cobrador-bilheteiro	€ 573,50
Director de instrução	€ 721,00
Instrutor:	
- Admitido para ministrar 3 tipos de carta	€ 697,00
- Admitido para ministrar 2 tipos de carta	€ 634,00
- Encarregado geral	€ 740,50
Rececionista:	
- Com mais de 5 anos de serviço	€ 622,00
- Com mais de 3 anos de serviço	€ 527,50
- Com menos de 3 anos de serviço	€ 506,00
Apontador	€ 652,00
Mecânico de automóveis/mecânico de aparelhos de precisão/torneiro-mecânico/ Serralheiro mecânico/bate-chapas/ carpinteiro de estruturas de máquinas e de estruturas metálicas/ferreiro forjador/ soldador por electro-arco ou óxioacetilénico/estofador de automóveis/ pintor de automóveis/latoeiro:	
- De 1.ª	€ 665,00
- De 2.ª	€ 621,00
- De 3.ª	€ 579,50
Mecânico de motos:	
- De 1.ª	€ 538,50
- De 2.ª	€ 516,00
- De 3.ª	€ 502,00
Encarregado de estação de serviço	€ 612,00
Montador de pneus ou vulcanizador	€ 526,00
Entregador de ferramentas, materiais e outros produtos	€ 499,00
Lubrificador	€ 528,50
Lavador de automóveis	€ 505,00
Vendedor carburantes	€ 504,00
Arrumador de parques/guarda ou porteiro/ trabalhador de limpeza ou voltas	€ 503,00
Praticante 3.º ano	€ 498,75
Praticante 2.º ano	€ 498,75
Praticante 1.º ano	a)
Aprendiz 3.º ano	€ 498,75
Aprendiz 2.º ano	€ 498,75
Aprendiz 1.º ano	a)

a) Valor salarial a observar nos termos do disposto no artigo 275.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A tabela e as cláusulas de expressão pecuniárias têm efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2010.

Ponta Delgada, 6 de Setembro de 2010.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto, mandatário*. Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria, *António José Costa Furtado, José*

Carlos Silva Cabral, João Alberto Rei da Costa, Membros da Direcção, e *Eduardo Manuel Cabral Martins do Vale*, Secretário do Conselho Fiscal.

Entrado em 19 de Outubro de 2010.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 22 de Outubro de 2010, com o n.º 33/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.