

**Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional**

**Convenção Coletiva de Trabalho n.º 23/2019 de 6 de maio de 2019**

---

**CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Setor de Metalomecânica)  
- Alteração salarial e texto consolidado**

A presente publicação vem alterar a anteriormente publicada no *Jornal Oficial*, n.º 212, de 4 de novembro de 2016 (Alteração salarial e outras e texto consolidado), com posteriores alterações publicadas no *Jornal Oficial*, n.º 237 de 13 de dezembro de 2016 (retificação), no *Jornal Oficial*, n.º 169 de 8 de setembro de 2017 (Alteração salarial) e no *Jornal Oficial*, n.º 111 de 12 de junho de 2018 (Alteração salarial).

**ANEXO III****Tabela salarial****Torneiro / Serralheiro / Serralheiro de Alumínios / Carpinteiro Naval / Caldeireiro**

1.º Oficial .....	€ 651,83
2.º Oficial .....	€ 632,00
3.º Oficial .....	€ 631,00
Pré-Oficial .....	€ 630,00

**Ferreiro-Forjador / Fundidor-Moldador Manual / Latoeiro / Montador Isolamento**

1.º Oficial .....	€ 636,00
2.º Oficial .....	€ 632,00
3.º Oficial .....	€ 631,00
Pré-Oficial .....	€ 630,00
Soldador/Metalizador .....	€ 634,00
Encarregado de Armazém .....	€ 631,00
Apontador .....	€ 631,00
Malhante .....	€ 631,00
Ferramenteiro .....	€ 631,00
Ajudante .....	€ 630,00

**Aprendiz**

1.º Ano .....	€ 630,00
2.º Ano .....	€ 630,00
3.º Ano .....	€ 630,00

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

Este contrato abrange 22 entidades empregadoras associadas à Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e 50 trabalhadores associados do Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Ponta Delgada, 25 de fevereiro de 2019.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*, mandatário. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Sana Maria, *Isaura Maria Benevides Rego Amaral*, Presidente da Direção e *Ana Elisabete Couto Tavares*, Administrativa.

Entrado em 17 de abril de 2019.

Depositado na Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional - Direção de Serviços do Trabalho, em 24 de abril de 2019, com o n.º 14, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

### **Texto Consolidado**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

1 - O presente Contrato Coletivo de Trabalho - adiante designado apenas por Contrato - obriga por um lado, as empresas representadas pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, singulares ou coletivas, que se dediquem à indústria de Metal-Mecânica ou que, não se dedicando principalmente àquela atividade, tenham ao seu serviço trabalhadores com funções predominantes correspondentes às definidas para as categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro lado, a todos os trabalhadores acima referidos representados pelo Sindicato outorgante, que estejam ao serviço daquelas empresas.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e denúncia**

1 - O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 - O contrato é válido por um período de 24 meses que se renovará por períodos iguais e sucessivos, se naquele ou nestes, não for denunciado, por qualquer das partes com antecedência mínima de sessenta dias do termo do período de validade que então decorra, excetuando-se as tabelas salariais que poderão ser denunciadas anualmente.

3 - Em qualquer momento, o contrato pode ser revisto por acordo entre as partes.

4 - A validade do contrato persistirá enquanto e na medida em que não entrar em vigor uma revisão total ou parcial sempre ressalvadas as normas que por hierarquia legal sobre ele devam prevalecer.

## **CAPÍTULO II**

### **Liberdade do exercício do direito sindical**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 - Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a atividade Sindical dentro da empresa.

2 - A Entidade Patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos, sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos limites estabelecidos legalmente.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Comunicações às empresas**

A Direção do Sindicato comunicará às entidades patronais, a identificação dos seus delegados e dos trabalhadores que integram as comissões sindicais de empresa e, bem assim as respetivas alterações, por meio de carta registada com aviso de receção que deverá ser fixado nos locais da empresa reservados às comissões sindicais.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Comissões sindicais de empresa e direito de reunião**

1 - A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na empresa.

2 - Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa.

3 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora o horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4 - Com ressalvo do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

5 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

6 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias,

7 - Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Condições para o exercício do direito sindical**

1 - Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores 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.

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

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical da empresa e comissões de trabalhadores, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência, têm direito a exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir em entrave para o desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia que faltarem.

4 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

5 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

6 - Os delegados sempre que pretendem exercer o direito previsto nos números 4 e 5 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, à entidade patronal com antecedência mínima de um dia.

7 - As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo efetivo de serviço.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1 - Nenhum trabalhador poderá ser admitido com idade inferior a 14 anos e sem que possua a escolaridade mínima obrigatória.

2 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria de que será enviada cópia ao Sindicato.

3 - As condições de admissão constarão de documento escrito assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela empresa ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria Profissional;
- c) Classe, quando for o caso;
- d) Retribuição mensal;
- e) Horário de Trabalho;
- f) Local de Trabalho;
- g) Condições particulares de Trabalho;
- h) Resultado do exame médico.

4 - A falta ou insuficiência do documento a que se refere o número anterior não afeta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

5 - No ato de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Readmissão**

1 - As empresas poderão readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2 - Se qualquer empresa readmitir um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar para efeitos de antiguidade o período anterior à rescisão, exceto se a rescisão tiver sido da iniciativa do trabalhador.

3 - A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Contratos a termo sucessivos**

1 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize para o mesmo posto de trabalho ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 - Para além das situações previstas na lei, não é aplicável o princípio previsto na cláusula anterior nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído ou a ausência de outro trabalhador;
- b) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de três anos, no caso de sucessivos contratos a termo certo ou a termo certo e incerto, ou o período de seis anos, no caso de sucessivos contratos a termo incerto.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1 - A admissão do pessoal considera-se feita a título experimental nos primeiros 60 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso-prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

Findo este período, o trabalhador será definitivamente incluído no quadro permanente do pessoal da empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 - Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 - Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador, a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho por escrito do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Classificações profissionais**

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este CCT ser-lhe-ão obrigatoriamente atribuídas segundo as funções efetiva e predominantemente desempenhadas, as categorias e classes profissionais constantes do Anexo I.

2 - As entidades patronais que à entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações profissionais diferentes das mencionadas no Anexo I, terão de os reclassificar no prazo de 30 dias, com comunicação do facto ao Sindicato.

3 - A atribuição referida no número anterior só se tornará definitiva, se até 30 dias após a receção da comunicação da nova categoria atribuída os trabalhadores não reclamarem dela diretamente ou por intermédio do Sindicato.

4 - Se o trabalhador executar habitual e predominantemente tarefas suscetíveis de enquadramento em mais do que uma categoria profissional, ser-lhe-á atribuída aquela a que corresponde mais elevada retribuição em prejuízo da afetação que vinha tendo.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Duração da aprendizagem**

1 - O período de aprendizagem é de 4 anos.

2 - Os aprendizes denominam-se: Aprendizes do 1.º, 2.º e 3.º ano: formando no 4.º ano o nome de Ajudantes.

3 - Os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas oficiais de ensino técnico, ou estágio devidamente certificado de um centro oficial de formação profissional acelerado, sê-lo-ão como ajudantes.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Promoções**

1 - Ascendem a Pré-Oficial os Ajudantes que tenham completado um ano de efetivo serviço na categoria.

2 - A promoção dos Pré-Oficiais e dos Oficiais está dependente da prestação de efetivo serviço na classe durante 3 anos e ainda da sujeição e aprovação num exame técnico-profissional.

3 - O exame referido no n.º anterior será efetuado na própria empresa por uma Comissão de Exame Profissional (CEP) constituída por um representante do Sindicato, um representante da Câmara do Comércio e um terceiro, nomeado pela Direção Regional do Emprego e Formação Profissional.

4 - A partir dos dois meses anteriores ao fim do prazo referido em 2 o trabalhador interessado pode requerer exame ao Sindicato.

5 - Uma vez na posse do requerimento o Sindicato oficialará à Câmara do Comércio e à Direção Regional de Emprego e Formação Profissional, as quais, tal como ele, disporão de um prazo de 15 dias para indicarem os seus representantes.

6 - Após a indicação dos três representantes o exame será efetuado no prazo de 30 dias.

7 - A elaboração do exame é da competência da CEP.

8 - Os materiais e equipamentos necessários ao exame que não possam ser fornecidos pela Secretaria Regional do Trabalho, serão suportados pelo Sindicato e pela Entidade Patronal, em partes iguais.

9 - Os trabalhadores não aprovados no exame de promoção só poderão requerer novo exame 1 ano após.

Deliberação da Comissão Paritária (Ata) - Aos vinte e quatro dias do mês de junho de mil novecentos e oitenta e seis, reuniu, na Sede da Câmara do Comércio, a Comissão Paritária emergente do CCT para o sector da Metalomecânica.

Presente, por parte da Associação Patronal, o Senhor *Narciso Ribeiro Cosme*, assessorado pelo Exmo. Senhor *Dr. Mário Jorge Machado* e por parte do Sindicato os Exmos. Senhores *João Luís Azevedo Saraiva* e *Valter António Viveiros*.

Após análise e discussão a Comissão Paritária deliberou:

1.º O acesso às categorias de «Metalizador e Soldador» far-se-á nos termos previstos na cláusula 13.ª do CCT para o sector, que se encontra publicado *no Jornal Oficial*, IV Série, n.º 7, de 24 de junho de 1982.

Assim, após a aprendizagem e um ano de efetivo serviço na categoria de Ajudante este passa a Oficial sem necessitar de permanecer na categoria de Pré-Oficial.

Esta posição fundamenta-se no facto de se reconhecer que «Metalizador e Soldador» requerem uma menor especialização técnica do que outras categorias abrangidas pela convenção em apreço.

2.º A atual estrutura e dimensão das empresas locais não justifica, para já, a criação da categoria de Decapador de jato de areia, em virtude de as empresas não ocuparem atempo inteiro profissionais com as funções previstas para aquela categoria. Atendendo a este fato, o metalizador vem assegurando, acessoriamente, a limpeza e o polimento de objetos através do jato de areia.

Cláusula 15.ª

#### **Quadros de densidade**

1 - O número de Aprendizizes e Ajudantes não pode exceder o triplo do n.º de Oficiais.

2 - O número de Pré-Oficiais não pode exceder o dobro do número de Oficiais.

3 - Os Pré-Oficiais reprovados, ou que não tenham requerido e/ou se submetido ao exame de promoção não contarão para efeitos de cálculo de densidades.

## **CAPÍTULO IV**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

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

São deveres da Entidade Patronal:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que dentro das exigências do bem comum seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Segurar os trabalhadores contra os riscos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional em conformidade com a lei;
- f) Facilitar aos trabalhadores, dentro dos condicionalismos regulados na lei, o exercício de cargos e funções sindicais;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Relações nominais, quadros de pessoal e folhas de quotização**

1 - As empresas obrigam-se a enviar ao Sindicato mapas contendo a relação nominal do pessoal ao seu serviço, nos termos e prazos da legislação em vigor.

2 - Logo após o envio, as empresas fixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível cópia do mapa referido no n.º anterior, podendo qualquer trabalhador dentro do prazo de três meses a contar do início da fixação do mapa, comunicar, por escrito, as irregularidades detetadas à Secretaria Regional do Trabalho, de preferência através do Sindicato.

3 - As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato mensalmente folha de quotização Sindical, a qual deverá mencionar os trabalhadores no serviço militar na situação de baixa por doença ou por acidente profissional e com licença sem retribuição.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Obedecer à entidade patronal e àqueles que na empresa a representam em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho dentro das funções próprias da sua categoria profissional, salvo na medida em que as ordens e instruções recebidas sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador consignadas na lei ou neste contrato;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e cumprir pontualmente o horário de trabalho;
- c) Apresentar-se ao serviço com a devida compostura e mantê-la durante o tempo de trabalho;

- d) Realizar o seu trabalho com zelo e diligência, contribuindo para a maior produtividade da empresa e melhor qualidade de produção;
- e) Velar pela conservação e boa utilização das máquinas, utensílios ou outros bens da empresa que lhe sejam confiados para a prestação do trabalho, bem como em relação a todas as instalações que usufruam;
- f) Zelar pelo interesse da Entidade Patronal, designadamente não divulgando informações de segredo referente à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- g) Respeitar os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- h) Submeter-se às prescrições de segurança e higiene contidas no regulamento geral ou neste contrato coletivo;
- i) Cumprir as demais obrigações decorrentes deste contrato e da lei geral.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e nesta convenção coletiva, ou quando, procedendo, autorização da Secretaria Regional do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Transferência definitiva do trabalhador para outro local de trabalho**

1 - A entidade patronal só pode transferir a título definitivo o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador querendo rescindir o contrato tem direito à indemnização fixada na cláusula 67.<sup>a</sup> se provar que da mudança lhe resultou prejuízo sério.

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

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação do trabalho**

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

#### **Competência da entidade patronal**

1 - Compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites consentidos pela Lei e por este contrato coletivo.

2 - Os regulamentos internos serão submetidos à aprovação da Secretaria Regional do Trabalho e, no prazo de trinta dias, a contar da sua entrada nos serviços competentes não forem objeto de despacho de deferimento ou indeferimento, consideram-se aprovados.

3 - Quando na empresa haja regulamentos aprovados, a entidade patronal deverá dar publicidade do seu conteúdo, designadamente afixando-os na sede da empresa e nos lugares de trabalho, de modo que os trabalhadores a todo o tempo possam tomar deles conhecimentos.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

#### **Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 - Salva estipulação em contrário, a entidade patronal pode quando o interesse da empresa o exija encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 - Quando os serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período em causa.

## **CAPÍTULO VI**

### **Deslocações em serviço**

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

#### **Princípios gerais**

1 - Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 - Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa, entende-se por local habitual de trabalho a sede, delegação ou filial a que o trabalhador seja administrativamente adstrito.

3 - São pequenas deslocações as que permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência: - são grandes deslocações as restantes.

4 - O período efetivo da deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho e termina com o regresso ao local habitual de trabalho.

5 - O tempo de trajeto e espera, na parte que excede o período normal de trabalho diário, será sempre remunerado como trabalho extraordinário.

6 - Os trabalhadores em deslocação têm direito a transporte ou a reembolso das despesas com o mesmo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações**

1 - Os trabalhadores, além dos direitos consignados na cláusula 22.<sup>a</sup> terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Ao regresso imediato ao local habitual de trabalho e ao pagamento das despesas de transporte impostas por esse regresso, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais não abandonando, porém o local de trabalho sem dar conhecimento à entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

1 - Além dos direitos consignados na cláusula 22.<sup>a</sup> os trabalhadores terão direito durante as grandes deslocações:

- a) À retribuição normal acrescida de 15%;
- b) Ao pagamento das despesas com alojamento e alimentação, mediante a apresentação das respetivas faturas;
- c) A um seguro de viagem no valor de 5000 euros nos casos de deslocação para fora da ilha onde se situa o seu local habitual de trabalho.

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

## **CAPÍTULO VII**

### **Duração de trabalho**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Duração diária e semanal do trabalho**

1 - O trabalho normal dos trabalhadores abrangidos por esta convenção terá à duração máxima de 45 horas semanais, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

2 - O período normal de trabalho semanal distribuir-se-á por 5 dias e meio ou 5 dias, não podendo ser superior a 9 ou 8 horas diárias, consoante haja lugar a 1 dia ou meio-dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Intervalos de descanso**

1 - O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo, de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2 - Poderá nos termos de legislação em vigor, vir a ser autorizada a redução ou dispensa dos intervalos de descanso quando tal se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas empresas.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade**

1 - As empresas poderão recorrer ao regime da adaptabilidade nos termos previstos no Código do Trabalho.

2 - Em regime de adaptabilidade o período de referência pode estender-se até ao limite máximo previsto no n.º 1 do artigo 207.º do CT.

3 - O período de referência inicialmente previsto pode ser alterado a todo o tempo durante o seu decurso.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Banco de Horas**

1 - As empresas podem recorrer ao regime de banco de horas nos termos previstos no CT.

2 - O limite anual referido no n.º 2 do artigo 208.º pode ser ultrapassado nas condições referidas no n.º 3 do mesmo artigo.

3 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser efetuada mediante qualquer uma das formas previstas no artigo 208.º.

4 - O empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho neste regime com a antecedência mínima de 5 dias.

5 - A redução do tempo de trabalho para compensar trabalho em acréscimo deverá ser efetivada no prazo máximo de 6 meses após a prestação desse trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias nos termos em que se processará essa redução.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Horário Concentrado**

1 - As empresas podem recorrer ao regime do horário concentrado nos termos previstos da alínea *b*) do artigo 209.º do CT.

2 - A aplicação do regime do horário concentrado não confere direito à alteração da retribuição mensal, devendo ser comunicada ao trabalhador com 5 dias de antecedência.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Limite máximo de duração média do trabalho semanal**

O período de referência para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 211.º do CT é de 12 meses.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Início e termo do trabalho diário**

O trabalho diário normal, exceto quando se efetua em turno não poderá ter início antes das 7 horas e nem terminar depois das 20 horas.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Trabalho em regime de turnos**

1 - Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o que seja prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, com um número de variantes de horário de trabalho, em cada ano, igual ou superior ao número de turnos.

2 - Os trabalhadores sujeitos a este regime só poderão mudar de turno após o descanso semanal.

3 - O trabalho prestado em regime de turnos dá direito a acréscimo na retribuição nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup>.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho extraordinário**

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

2 - O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifique em casos de força maior.

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

4 - Não se considera trabalho extraordinário:

a) O trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou intervaladas por um domingo ou um feriado, quando essas suspensões tenham sido solicitadas às entidades patronais pelos trabalhadores.

5 - Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, as entidades patronais só poderão compensar as suspensões de atividade depois de terem comunicado à Secretaria Regional do Trabalho as condições em que pretendem proceder a essa compensação.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

- 1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização.
- 2 - Os efeitos da isenção de horário de trabalho são os expressamente previstos na Lei.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Trabalho em dia de descanso semanal dia ou meio-dia de descanso complementar ou feriado**

- 1 - É permitido trabalhar em dia de descanso semanal, dia ou meio-dia de descanso complementar ou ainda em feriados.
- 2 - Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre às vinte horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte.

**CAPÍTULO VIII**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

- 1 - Considera-se retribuição tudo aquilo que nos termos da Lei, do presente CCT, do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2 - A retribuição mensal mínima é a que consta do Anexo III acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup>.
- 3 - A retribuição mensal será paga durante o período de trabalho e no local de trabalho, até ao dia 5 do mês seguinte.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Retribuição mensal diária e horária**

Para efeitos do disposto neste contrato, considera-se:

*Retribuição mensal (RM)* - O valor correspondente à retribuição mensal efetiva devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é o que está definido no n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>.

*Retribuição diária (RD)* – O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

*Retribuição horária (RH)* – O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *n* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal**

O trabalho prestado em dia de descanso semanal será pago através de um suplemento que acrescerá à retribuição mensal e que será igual a 150% do valor da retribuição horária, vezes o número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho prestado em dia ou meio-dia de descanso complementar ou em dia feriado**

O trabalho prestado em dia ou meio-dia de descanso complementar ou ainda em dia feriado será pago através de um suplemento que acrescerá à retribuição mensal e que será igual a 100% do valor da retribuição horária, vezes o número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho extraordinário**

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 75% sob a retribuição horária.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho noturno**

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de turno**

1 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de Turnos, nas condições reguladas na cláusula 28.<sup>a</sup> terão direito, enquanto tal, a um acréscimo na retribuição base mensal, que será igual:

- a) 10% se for prestado em 2 turnos, quando apenas um deles for parcialmente noturno;
- b) 12,5% se for prestado em 2 turnos quando um deles for totalmente noturno;
- c) 20% se for prestado em 2 turnos em que ambos sejam total ou parcialmente noturnos ou nos casos de 3 ou mais turnos.

2 - O subsídio de turno já integra o acréscimo de retribuição pelo trabalho prestado em períodos noturnos.

3 - Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos, mas que em períodos intercalares, deixem de estar afetos a esse regime, não terão direito ao subsídio de turno em tais períodos.

4 - Entende-se por período intercalar o período que não tem nem o seu início nem o seu termo qualquer conexão com a alternância de turno.

5 - Não tem direito ao subsídio de turno, sem prejuízo do acréscimo à retribuição devida pelo trabalho noturno efetivamente prestado, os trabalhadores que prestem serviço em turnos fixos (horários desfasados).

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este Contrato Coletivo de Trabalho será acrescido à retribuição mínima mensal constantes do Anexo III, uma diuturnidade de € 7,40, por cada 5 anos de permanência ininterrupta na mesma empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 - Para efeitos de contagem de tempo de permanência para atribuição de diuturnidades não é contado o tempo de aprendizagem.

3 - Aos trabalhadores que à data de início de vigência deste contrato tenham completado 5 ou mais anos de serviço na Empresa vencerão a 1.<sup>a</sup> diuturnidade.

4 - As restantes diuturnidades, vencer-se-ão 5, 10, 15 e 20 anos contados a partir da data referida no n.º 3.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de natal**

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este Contrato será atribuído até ao dia 20 de dezembro de cada ano, um subsídio de natal correspondente a tantos duodécimos do valor da retribuição mensal quantos os meses completos de prestação efetiva de trabalho em cada ano.

2 - As faltas injustificadas, os impedimentos por baixa da Previdência ou as licenças sem retribuição e demais ausências que determinam a perda da retribuição, serão adicionados para efeitos do número anterior.

3 - Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito no ano da incorporação a um subsídio de natal proporcional ao tempo de serviço prestado até ao momento da incorporação.

4 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer dos fundamentos previstos na Lei será pago ao trabalhador a parte proporcional do subsídio referente ao ano da cessação.

5 - Para efeitos dos números 3 e 4 considera-se como completo o mês de admissão.

## **CAPÍTULO IX**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

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

- 1 - O dia de descanso semanal será normalmente o Domingo.
- 2 - Poderá porém o dia de descanso semanal ser outro mas somente e quando se trate de laboração contínua ou trabalho em regime de turnos rotativos.
- 3 - Haverá um dia ou meio-dia de descanso complementar por força do disposto no n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>.
- 4 - Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato, por força do disposto no número seguinte, deve a entidade patronal suspender o trabalho como se fosse um dia de descanso semanal.
- 5 - São considerados feriados obrigatórios:
  - 1 de janeiro;
  - Terça-Feira de Carnaval;
  - Sexta-Feira Santa;
  - 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;
  - Feriado Regional;
  - Feriado Municipal do Local do Trabalho.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Direito e duração das férias**

- 1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito aos seguintes períodos de férias:
  - a) Dez dias consecutivos no ano de admissão, se o trabalhador tiver sido admitido no 1.º semestre do ano civil;
  - b) Vinte e um dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento não tenham completado um ano de serviço;
  - c) Trinta dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento, tenham um ou mais anos de serviço.

2 - As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, podendo, no entanto, ser gozadas em dois períodos interpolados, por mútuo acordo das partes.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

No caso de a Entidade Patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente Contrato, 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.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Acumulação de férias**

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

2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, em ambos os casos, houver mútuo acordo.

3 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendem gozá-las em outras ilhas do Arquipélago dos Açores e Madeira ou no Continente;
- b) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

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

2 - Na falta de acordo, caberá à Entidade Patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical ou os delegados Sindicais, pela ordem indicada.

3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio a 31 de outubro.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e deve ser pago antes do início daquele período.

3 - A redução de período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 61.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1 - A Entidade Patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

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

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso inter-decorrentes;

- b) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha reta (Pais. Filhos. Sogros. Genros. Noras, Padrastos, Madrastas e Enteados);
  - c) Dois dias *consecutivos* por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (Avós, Bisavós, Netos e Bisnetos) e ainda por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
  - d) As motivadas pela prática de atos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
  - 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 ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
  - f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
  - g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela Entidade Patronal;
  - h) As que forem dadas durante 2 dias consecutivos por motivo de nascimento de filhos.
- 3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

- 1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
- a) Dadas nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, salvo o disposto legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
  - b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsidio de previdência respetivo;
  - c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
- 3 - Nos casos previstos na alínea *b)* e *c)* do n.º anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado**

- 1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva

prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis, da legislação sobre previdência.

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à Entidade Patronal.

3 - O disposto no número 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 - O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

5 - Terminando o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço sob pena de perder direito ao lugar.

6 - O trabalhador poderá retomar o serviço no prazo de quinze dias a contar da data da sua apresentação, não podendo a entidade patronal opor-se a tal.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

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

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

3 - O não cumprimento do disposto dos números anteriores toma as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

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

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período a ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 - Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

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

4 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

1 - As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto do número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinam 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, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

**CAPÍTULO X**

**Cessaçãõ do contrato de trabalho**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Causas da cessaçãõ do contrato de trabalho**

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

2 - É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Cessaçãõ do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

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

2 - A cessaçãõ 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.

3 - Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem a lei geral de 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 reclamarem créditos vencidos.

4 - No prazo de sete dias a contar da assinatura do documento referido no número 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente reassumindo o exercício do seu cargo.

5 - No caso de exercer o direito referido no número anterior o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coaçãõ da outra parte.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 - O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 - Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**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 da justa causa depende sempre de processo disciplinar.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal**

1 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 - Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimentos os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provoação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos, graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de norma de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos seus delegados representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- n) Reduções anormais de produtividade do trabalhador.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Consequências do despedimento nulo**

1 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso tenha sido declarado.

2 - No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 - Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Despedimento coletivo**

1 - Considera-se despedimento coletivo, a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea e sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respetivamente de empresas com dois a cinquenta ou mais trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 - A cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo opera-se nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores despedidos coletivamente**

1 - Durante um ano a contar da data do despedimento coletivo, os trabalhadores beneficiam de preferência de admissão na empresa.

2 - A preferência de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efetuou os despedimentos.

3 - A empresa deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de receção.

4 - Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias a contar da data do recebimento do referido aviso de receção.

5 - Cada trabalhador abrangido pelo despedimento coletivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade calculada nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>

6 - O trabalhador tem, durante o prazo de pelo menos 60 a 90 dias, consoante o número de trabalhadores referidos na cláusula 63.<sup>a</sup> a contar da data da comunicação pela Empresa da intenção de proceder ao despedimento coletivo, o direito de utilizar 5 horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo, comunica-lo à entidade patronal, 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 de aviso prévio em falta.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **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 condições de higiene e segurança no trabalho.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas *b)* e *f)* do n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Certificado a entregar ao trabalhador**

1 - Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente contrato, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, a categoria e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requisitado pelo trabalhador.

**CAPÍTULO XI**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores princípios gerais**

1 - A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento, espiritual e moral.

2 - A entidade patronal é obrigada na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma ação constante de educação e de formação profissional bem como a colaborar na ação que, no mesmo sentido, o estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica o que vier a ser estabelecido em regulamentação especial quanto à aprendizagem e respetivo o contrato.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Direitos especiais dos menores**

1 - Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado num exame médico destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 - Pelo menos uma vez por ano a entidade patronal deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço de acordo com as disposições legais aplicáveis, afim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

3 - É vedado às entidades patronais encarregar menores de dezoito anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

4 - Os menores de 18 anos deverão ter a categoria retribuição correspondente às funções que desempenhem.

5 - Os menores de 18 anos não poderão ser obrigados prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas ou das 18 horas se frequentarem aulas noturnas.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Princípios gerais sobre o trabalho de profissionais com capacidade de trabalho reduzido**

A entidade patronal deve proporcionar dentro do possível aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido quer esta derive de idade, quer de doença ou acidente ao serviço da empresa, condições de trabalho compatíveis com o seu estado.

**CAPÍTULO XII**

**Exercício do poder disciplinar**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Poder Disciplinar**

- 1 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2 - O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Infração disciplinar**

- 1 - Considera-se infração disciplinar o facto voluntário doloso ou culposo, que viole por ação ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste CCT.
- 2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àqueles em que a entidade patronal teve conhecimento da infração.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

- 1 - A entidade patronal pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores consignados na lei e no presente contrato:
  - a) Repreensão verbal;
  - b) Repreensão registada, comunicada por escrito ao infrator;
  - c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo exceder em cada ano civil o total de trinta dias;
  - d) Despedimento com justa causa.
- 2 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.
- 3 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.
- 4 - Excetuando, a repreensão verbal, todas as demais sanções aplicadas serão averbadas no registo individual do trabalhador.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Registo e comunicação ao sindicato**

1 - A entidade patronal deverá elaborar e manter em dia, o registo das sanções disciplinares, donde constam os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionadas.

2 - Com exceção da repreensão verbal, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato, no prazo de cinco dias.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

O exercício de poder disciplinar obedecerá aos requisitos e trâmites estabelecidos na lei.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, de acordo com o consignado no presente CCT e na lei geral;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos Sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outros que representem trabalhadores;
- 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 ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após os factos referidos no número anterior, salvo o que se refere na alínea e) em que o prazo será de um ano.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Consequências da aplicação de sanções abusivas**

1 - Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos constantes dos dois números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 67.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração, nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup>.

3 - Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

4 - Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 77.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direitos consignados nos números anteriores, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;

- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano, de acordo com o preceituado na Lei em vigor.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Higiene e segurança no trabalho**

##### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

#### **Higiene e segurança no trabalho**

1 - O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as diretivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4 - Quando a natureza anormal do trabalho a prestar o exija a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores.

5 - É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionada sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada.

##### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

#### **Medicina no trabalho**

As entidades patronais deverão assegurar o cumprimento das disposições legais sobre medicina no trabalho, com vista à defesa da saúde do trabalhador e à verificação de higiene no trabalho.

##### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

#### **Comissões de prevenção e segurança**

1 - Nas empresas que tenham ao seu serviço 50 ou mais trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, em que as atribuições referidas na cláusula seguinte não sejam desempenhadas pela comissão de trabalhadores haverá uma comissão de prevenção e segurança.

2 - Cada comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da empresa e dois representantes dos trabalhadores.

3 - As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 - As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos e regalias.

5 - Os membros das comissões de prevenção e segurança devem frequentar cursos de especialização e atualização em matérias relativas à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Atribuições da comissão de prevenção e segurança**

A Comissão de Prevenção e Segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCT e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direção da empresa as soluções julgadas adequadas, para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros quando os houver;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Apresentarem em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos de postos de trabalho, recebam a formação instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Prevenção e controle de alcoolémia e estupefacientes**

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

8 - Caso seja apurada taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a conseqüente perda de remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se a caso couber.

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

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO XIV**

### **Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1 - Até ao prazo de trinta dias após entrada em vigor do presente CCT será constituída uma comissão paritária formada por quatro elementos sendo dois em representação da Associação Patronal e dois em representação do Sindicato.

2 - Compete à Comissão Paritária:

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

3 - A Comissão Paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões serem fixadas com oito dias de antecedência mínima com a indicação da agenda de trabalho local, dia e hora da reunião:

4 - A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada parte.

5 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três.

6 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se parte integrante do presente CCT, logo que publicadas no *Jornal Oficial* da Região.

7 - A pedido da Comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Remissão**

As partes submetem à regulamentação da lei geral as matérias não previstas nesta convenção coletiva.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Revogação da regulamentação anterior**

São revogados os instrumentos da regulamentação coletiva do trabalho anteriormente aplicáveis por se entender que o regime contido neste CCT é globalmente mais favorável aos trabalhadores.

**ANEXO I**

*Serralheiro de Alumínios* - É o trabalhador que, com base em desenhos, especificações técnicas ou indicações que lhe são fornecidas, executa, monta e repara peças em alumínio, nomeadamente portas, janelas, persianas, entre outras. Pode executar outras tarefas conexas com as descritas e para as quais o trabalhador tenha aptidão; e caso o trabalhador tenha origem profissional em carpintaria ou em serralharia mecânica poderá exercer funções nessas especialidades.

*Carpinteiro naval* - É o trabalhador que constrói ou repara cascos ou super-estruturas de madeira, ou executa outros trabalhos em madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe e desencalhe.

Compete-lhe ainda as operações de calafeto, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha. Executa também trabalhos de cravador.

*Caldeireiro* - É o trabalhador que constrói, repara e/ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

*Torneiro* - É o trabalhador que, operando com máquinas, automáticas ou semiautomáticas, executa com rigor peças metálicas; fixa as peças na buxa, no prato e entrepontos: torneia, cilíndrico ou cónico, faceja e sangra os metais: rosca, manual ou mecanicamente, interiores e exteriores: freza com freza de forma ou com ferramenta de corte; fura, escatela e aplanar o material; mede com parquímetros, micrómetros e comparadores, o progresso da operação: procede a acabamentos, nomeadamente com lixas ou retificadores.

*Serralheiro* - É o trabalhador que fabrica, repara e monta, peças tubos elementos e estruturas metálicas, por vários processos, com o rigor requerido: dobra a frio com martelos e torquilha: vira e curva a quente, com degolador, com fuja e com cércea; fura com berbequim manual e elétrico, com engenho ou a

oxicorte; mandrila; abre roscas interiores e exteriores com machos e com tarraxa; rebita a frio ou a quente, aparafusa, ponteia por soldadura a oxi-acetilénica, electro-arco: ajusta com limas e rascadas; corta por oxi-acetilénico, serrote manual ou mecânico, talhadeira e rebarbadora; monta e desmonta conjuntos mecânicos simples e repara os respetivos componentes; constrói e monta, na oficina ou no local de aplicação., estruturas metálicas; afia as ferramentas e procede aos acabamentos das superfícies, dobras, costuras etc..., manualmente ou com aparelhos apropriados.

*Ferreiro ou Forjador* - É o trabalhador que executa e fabrica, repara artigos geralmente em aço, utilizando ferramentas manuais, orienta o seu trabalho por desenhos ou por outras especificações técnicas, toma o material a utilizar e aquece-o numa forja ou num forno adequado.

*Fundidor-Moldador Manual* - É o trabalhador que executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas coloca, no local da moldação, uma caixa apropriada, constituída unicamente pelas paredes laterais, e enche-a com areia comprimindo-a, volta a caixa e alisa a superfície da areia com uma colher apropriada abre a cavidade, onde insere metade do molde, batendo-o para se adaptar perfeitamente à areia, alisa as superfícies e polvilha-as com pó de apertar, coloca urna segunda caixa sobre a primeira, envolve o molde com areia tina de contacto enche a caixa com areia mais grosseira de enchimento, que comprime, volta o conjunto constituído retirando a primeira caixa planta alisa e aperfeiçoa as superfícies da areia da moldação e o molde.

*Latoeiro* - É o trabalhador que fabrica e repara com ferramentas manuais ou máquinas, artigos de chapa fina destinados à utilização industrial ou doméstica; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas do serviço a executar ou do artigo a fabricar; executa as necessárias tarefas de traçagem e os preparos sobre o material; corta, fura e dá forma à chapa; junta ou monta as várias peças por meio de rebites, parafusos, cravamento, soldadura a estanho ou a solda forte ou por outros processos; verifica o trabalho, polindo ou passando a pedra; executa outras afins ou complementares.

*Montador de Isolamentos* - É o trabalhador que monta materiais isolantes, assentando-os em base de cola ou fixando-os por outros processos, afim de regularizar temperatura, evitar incêndios, eliminar ruídos de fundo, interpreta os desenhos ou especificações técnicas da obra a realizar e limpa superfícies a isolar.

*1.º Oficial* - É o profissional qualificado, familiarizado com todas as tarefas da profissão capaz de interpretar desenhos, executar alguns traçados e cálculos elementares e com conhecimentos de tecnologia das ferramentas e máquinas específicas da sua profissão que equipam a oficina. Pode exercer as funções de Chefe de Oficina quando nomeado por confiança da entidade patronal ou seu representante.

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

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

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

*Soldador* - É o trabalhador que une e corta peças metálicas por meio de maçarico, arco-elétrico ou outras fontes de calor. Apto a executar todas as tarefas relacionadas com a execução da soldadura elétrica ou oxiacetilénica, soldadura forte ou fraca, em todas as posições, quer em chapa fina quer em tubos, quer em qualquer tipo de estrutura de aço nas suas várias qualidades ou peças de qualquer outro material. Está ainda apto a utilizar todas as máquinas ferramentas e acessórios necessários para a execução de soldaduras. Deve ter conhecimentos de:

- Tecnologia das Ferramentas e máquinas da especialidade;
- Interpretação de desenhos e cálculos elementares respeitantes a soldadura;
- Especificação de materiais no respeitante à execução de soldaduras e seus comportamentos.

*Metalizador* - É o trabalhador que recobre objetos de metal com uma camada de zinco, níquel ou qualquer outro metal, para os proteger. ou ainda para reconstituir superfícies gastas e foscador de areia, procede à foscagem de chapa de vidro e outras peças por meio de aplicações de um jato de areia, considera-se trabalho de natureza artística quando executado sobre superfícies previamente por si preparadas com vernizes ou betumes apropriados.

*Encarregado de Armazém* - É o trabalhador que confere regista internamente as entradas e saídas de matérias-primas, subsidiárias ou de consumo e produtos acabados ou de material destinado à reparação, conservação ou manutenção da unidade fabril; confere as entradas dos produtos no armazém pelas guias de remessa ou outros documentos; regista em livros ou fichas próprias o movimento das existências; arruma os produtos solicitados a partir de pedidos ou requisições; prepara e encaminha, de acordo com as normas ou instruções recebidas, elementos destinados à preparação de notas de encomenda.

*Apontador* - É o profissional que nas oficinas de metalurgia ligeira procede à recolha, registo, seleção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente distribuir as remunerações ao pessoal fabril

*Malhante* - É o trabalhador que manobra o malho, a fim de, sob as indicações do trabalhador que coadjuva, martelar o metal devidamente aquecido, para enformar diversos objetos ou repará-los.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador maior que, em local reservado para o efeito, entrega, recebe de volta e arruma as ferramentas e outros utensílios verificando o seu estado de conservação.

*Ajudante* - É o trabalhador que tendo completado já 3 anos de Aprendizagem coadjuva os profissionais atrás referidos, preparando-se para ingressar numa daquelas categorias profissionais.

*Aprendiz* - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos profissionais atrás referidos, inicia a aprendizagem em qualquer das profissões, executando tarefas elementares, designadamente a manutenção higiénica dos locais de trabalho e a boa arrumação dos materiais e ferramentas.

**ANEXO II**

Níveis de qualificação, de acordo com o n.º 2 do artigo do Decreto-Lei n.º 121/78

Níveis	Categorias Profissionais/Classes
5.3	Carpinteiro Naval (1.º, 2.º e 3.º Oficial) Caldeireiro (1., 2.º e 3.º Oficial) Torneiro (1.º, 2.º e 3.º Oficial) Serralheiro (1.º, 2.º e 3.º Oficial) Serralheiro de Alumínios
6.2	Ferreiro ou Forjador (1.º, 2.º e 3.º Oficial) Fundidor (idem) Moldador Manual (idem) Latoeiro (idem) Montador de Isolamentos (idem) Soldador Metalizador Encarregado de Armazém Apontador Malhante
7.2	Ferramenteiro
A.3	Pré-Oficial
A.4	Ajudante Aprendiz

**ANEXO III****Tabela salarial****Torneiro / Serralheiro / Serralheiro de Alumínios / Carpinteiro Naval / Caldeireiro**

1.º Oficial .....	€ 651,83
2.º Oficial .....	€ 632,00
3.º Oficial .....	€ 631,00
Pré-Oficial .....	€ 630,00

**Ferreiro-Forjador / Fundidor-Moldador Manual / Latoeiro / Montador Isolamento**

1.º Oficial .....	€ 636,00
2.º Oficial .....	€ 632,00
3.º Oficial .....	€ 631,00
Pré-Oficial .....	€ 630,00
Soldador/Metalizador .....	€ 634,00

Encarregado de Armazém .....	€ 631,00
Apontador .....	€ 631,00
Malhante .....	€ 631,00
Ferramenteiro .....	€ 631,00
Ajudante .....	€ 630,00

**Aprendiz**

1.º Ano .....	€ 630,00
2.º Ano .....	€ 630,00
3.º Ano .....	€ 630,00

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

Este contrato abrange 22 entidades empregadoras associadas à Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e 50 trabalhadores associados do Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Ponta Delgada, 25 de fevereiro de 2019.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*, mandatário. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Sana Maria, *Isaura Maria Benevides Rego Amaral*, Presidente da Direção e *Ana Elisabete Couto Tavares*, Administrativa.