

Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional

Acordo Empresa n.º 7/2017 de 13 de julho de 2017

AE entre a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria e o SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - Revisão Global.

O presente acordo altera a publicação do *Jornal Oficial*, II Série, n.º 155, de 13 de agosto de 2014.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente Acordo de Empresa, adiante designado apenas por AE aplica-se em todos os locais onde a Empresa tiver estabelecimentos ou delegações e obriga, por uma parte, a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., adiante designada por Empresa e, por outra parte, todos os trabalhadores efetivos ao seu serviço filiados nos Sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 - O presente AE é válido por um período de 3 anos, e mantêm-se em vigor enquanto não for substituído por outro Instrumento de Regulamentação Coletiva.

2 - A tabela Salarial vigorará por um período efetivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2017.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6 - No caso da não conclusão da negociação no período referido no número anterior mantêm-se em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Exercício do Direito Sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 - Os trabalhadores e o Sindicato têm direito de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da Empresa em conformidade com a legislação em vigor e neste AE.

2 - À 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, nos termos estabelecidos legalmente.

Cláusula 4.^a

Comunicação às empresas

A Direção do Sindicato comunicará à Entidade Patronal 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, a qual deverá ser afixada nos locais da Empresa reservados para tal fim.

Cláusula 5.^a

Comissões sindicais de empresa e direito de reunião

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

2 - Com ressalva ao disposto na última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período de horário de trabalho normal até um período máximo de 15 horas por ano que constarão para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 - 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.

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

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

Cláusula 6.^a

Condições para o exercício do direito sindical

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

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

Cláusula 7.^a

Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

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

2 - Para o exercício das suas funções, cada membro da Direção Sindical beneficia ao crédito de 5 (cinco) dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - Cada Delegado Sindical dispõe, para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês ou a 8, tratando-se de um Delegado que faça parte da Comissão Sindical ou Intersindical.

4 - O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5 - Para aplicação do regime dos n.ºs 2 e 3, a Direção Sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que se verificar a falta.

CAPÍTULO III

Admissão - Carreira profissional

Cláusula 8.^a

Princípios gerais da condição de admissão

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

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) Carteira Profissional, quando obrigatória;
- d) Capacidade física para o exercício de funções.

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

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

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

Cláusula 9.^a

Readmissão

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

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

3 - Excetuam-se do contemplado no n.º 4 desta Cláusula os trabalhadores que durante o período de invalidez tenham prestado trabalho remunerado por conta e sob direção e fiscalização de outrem.

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

Cláusula 10.^a

Admissão para substituição em caso de impedimento prolongado

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

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 - A admissão do pessoal considera-se a título experimental nos primeiros 30 dias durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização. Findo este período, o profissional será definitivamente incluído no quadro de pessoal da Empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

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

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

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

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

6 - Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 (dez) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

7 - É ineficaz o aviso prévio quando comunicado ao trabalhador com menos de 10 dias do termo da duração do período experimental.

8 - O Período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

Cláusula 12.^a

Contratos a Termo

1 - O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, de acordo com a Lei vigente.

2 - Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 13.^a

Classificação profissional

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

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

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

Cláusula 14.^a

Promoções e acessos - Regras gerais

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

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

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

Cláusula 15.^a

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

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

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

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

Cobrança da quotização sindical

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

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- 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 proporcionar-lhe formação profissional;

- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades 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 proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, 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 atualizado 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;
- k) Ministras ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- l) Permitir nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

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 efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção 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 diretamente 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 - São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador; os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam 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 pela empresa;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- h) Cooperar; com a Empresa, 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 pela Empresa.

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

Cláusula 20.^a

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

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

2 - A duração do trabalho normal será da 2.^a feira a 6.^a feira, de 8 horas, subdividindo-se em dois subperíodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas nem inferior a três horas, com um intervalo de descanso, cuja duração não será inferior a uma hora nem superior a duas, sem prejuízo do disposto no número seguinte e na cláusula 25.^a.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Laboração contínua;
- b) Turnos rotativos.

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

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

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 - Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

3 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, por escrito.

4 - Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 150 horas por ano, nem mais que duas horas de trabalho suplementar por dia.

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

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

- a) 75% se o trabalho for prestado das 8 às 24 horas;
- b) 150% se o trabalho for prestado das 24 horas às 8 horas.

7 - Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{retribuição mensal} \times 12}{\text{horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso complementar, semanal ou feriado

1 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso complementar, semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

2 - Para efeitos do número anterior, qualquer fração de trabalho suplementar prestado até ao meio dia terá direito a meio dia de descanso, mais de meio dia de trabalho a um dia de descanso.

3 - O trabalho suplementar prestado nos termos desta cláusula só poderá ser prestado nas condições previstas na cláusula 23.^a.

4 - A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar, descanso semanal, dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100%.

5 - A prestação de trabalho suplementar prestado em dia feriado, dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 150%.

Cláusula 25.^a

Descanso compensatório

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

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

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

Cláusula 27.^a

Subsídios de turnos

1 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos (laboração permanente 24 horas/dia) e quando haja rotação ou alternância de pessoal ou horário em períodos não inferiores a uma semana, receberão um subsídio igual a 5% do seu vencimento, durante o período em que estejam sujeitos a esta rotação.

Cláusula 28.^a

Substituição temporária

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

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

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

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

1 - Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

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

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

CAPÍTULO VI

Secção I

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal, feriados e dias de descanso complementar

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

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

2 - Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato, deve a empresa suspender o trabalho como se um dia de descanso semanal se tratasse.

Cláusula 31.^a

Feriados obrigatórios

1 - São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

sexta-feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1, 8 e 25 de dezembro.

2 - O feriado de sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - São também considerados feriados em toda a área de aplicação do contrato, o feriado regional, a Terça-feira de Carnaval e o feriado Municipal da área de cada Concelho.

Secção II

Férias

Cláusula 32.^a

Aquisição do direito a férias

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes:

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito após 6 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias, salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 dias úteis.

5 - A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a Empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

6 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

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

8 - O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para os efeitos de antiguidade.

9 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

10 - Salvo se houver prejuízo grave para a Empresa, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 33.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 35.^a

Violação do direito a férias

Caso a Empresa, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Secção III

Faltas

Cláusula 36.^a

Noção de falta

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

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

3 - Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, trinta minutos por mês, e sejam repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

Cláusula 37.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 38.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas;
 - k) As motivadas pela doação gratuita de sangue, até cinco horas.
- 3 - São consideradas faltas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 38.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

- 1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 37.^a o trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Até 5 dias por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastrós, madrastas e enteados;
 - b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, e de todas as pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- 2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

Cláusula 39.^a

Comunicação de faltas

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Empresa logo que possível.
- 3 - A Empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 37.^a quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - As faltas autorizadas ou aprovadas pela empresa só determinam perda de retribuição, se nesse sentido o empregador previamente informar o trabalhador.

4 - Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 37.^a, se o impedimento se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 37.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

3 - 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 Empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas não tem efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 43.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do 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 pressupunham a efetiva prestação de trabalho.

2 - O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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 no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 - A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

6 - Terminado o impedimento o trabalhador deve no prazo máximo de 3 dias apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de lhe ser rescindido o contrato, com justa causa.

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 - A Empresa deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de dez dias.

3 - A ausência de resposta da Empresa no prazo referido no número anterior equivale à concessão da licença nos termos em que for requerida.

4 - Durante o período de licença sem retribuição, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito à categoria.

Cláusula 45.^a

Extinção da situação de Pré-Reforma

Sempre que a extinção da situação de pré-reforma resulte de cessação do contrato de trabalho que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação caso estivesse no pleno exercício das suas funções, aquele tem direito a optar entre esta indemnização ou a indemnização correspondente ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal da reforma.

CAPÍTULO VII

Retribuição do Trabalho

Cláusula 46.^a

Princípios gerais

1 - A retribuição compreende a remuneração base acrescida das anuidades.

2 - A Empresa outorgante assegura aos trabalhadores as remunerações certas fixas mínimas anexas ao presente A.E.

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

$$\text{Salário-hora} = \frac{\text{Retribuição Mensal} \times 12}{\text{N.º horas normais semanais} \times 52}$$

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2 - No ato do pagamento da retribuição, a Entidade Patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, numero de sócio do Sindicato e de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos e o montante liquido a receber.

Cláusula 48.^a

Anuidades

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

2 - Não conta para efeitos de contagem de anuidades o tempo de serviço prestado na categoria de aprendiz.

Cláusula 49.^a

Subsídio de natal

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

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

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

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao numero de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

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

Cláusula 50.^a

Subsídio de Transporte

1 - Os trabalhadores deslocados ou transferidos das instalações em Ponta Delgada para os Armazéns de Fajã de Baixo, têm o direito de optar entre o recebimento de um subsídio mensal de transporte no valor de € 3,50 (Três euros e cinquenta cêntimos) por cada dia efetivo de serviço, ou do benefício do transporte gratuito fornecido pela Empresa.

2 - Beneficiam ainda do subsídio previsto no número anterior os trabalhadores que, à data da entrada em vigor desta cláusula, já se encontrem a trabalhar nos armazéns da Vila Franca, desde que tenham sido transferidos ou deslocados das instalações de Ponta Delgada.

Cláusula 51.^a

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 - Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante idêntico, que deverá ser pago antes do início do período de férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.

Cláusula 52.^a

Subsídio de alimentação

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

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

3 - Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação de € 5,60 (Cinco euros e sessenta cêntimos), por cada dia efetivo de trabalho.

4 - Os trabalhadores que por motivos das suas funções tenham de se deslocar para fora do local do trabalho, sendo obrigados a tomar uma refeição fora do local usual, têm direito a um subsídio de alimentação complementar de € 5,60 (Cinco euros e sessenta cêntimos).

5 - Aos trabalhadores que prestem serviço no período compreendido entre as 20 e as 8 horas será facultado um complemento de refeição, composto por pão com manteiga, fiambre ou queijo e café com leite.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Secção I

Cláusula 53.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 54.^a

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 55.^a

Acordo revogatório

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

Secção II

Caducidade

Cláusula 56.^a

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 57.^a

Caducidade do contrato a termo certo

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a Empresa ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração da Empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e anuidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

Secção III

Revogação

Cláusula 58.^a

Cessação por acordo

A Empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.

Cláusula 59.^a

Exigência da forma escrita

1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste AE.

4 - Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 60.^a

Cessação do acordo de revogação

1 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 - No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la à Empresa, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da Empresa, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Secção IV

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Cláusula 61.^a

Justa causa de despedimento

1 - O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras 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 o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou 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 administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

Secção V

Cessação por iniciativa do trabalhador

Cláusula 62.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

- 1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.
- 3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
 - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
 - c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

Cláusula 63.^a

Procedimento

- 1 - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
- 2 - Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar a empresa logo que possível.

Cláusula 64.^a

Indemnização devida ao trabalhador

- 1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 62.^a confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização equivalente a 30 dias de retribuição base e anuidades por cada ano completo de antiguidade ou fração.
- 2 - Independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e anuidades.
- 3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Secção VI

Denúncia

Cláusula 65.^a

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 comunicá-lo à empresa por escrito com aviso de dois meses.

2 - No caso do 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 entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 66.^a

Reestruturação dos serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou reestruturação dos serviços tenham como consequências o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviços e que transitem para novas funções toda a preparação necessária suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 67.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 - No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste contrato.

2 - O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

3 - Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respetiva data aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 68.^a

Encerramento definitivo

1 - Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou dependências, quer seja de exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, exceto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutro ou noutros estabelecimentos.

2 - No caso dos contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 64.^a.

Cláusula 69.^a

Alteração de entidade patronal

1 - Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de nova empresa segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associada(s) ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos bem como os direitos alcançados neste contrato coletivo de trabalho, salvo regime mais favorável.

2 - As novas entidades patronais são solidariamente responsáveis pelo cumprimento dos contratos de trabalho ainda que se trate de trabalhadores cujo contrato haja cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

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

4 - Em qualquer dos casos previstos no número 1 desta cláusula são uniformizadas as condições de prestações de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo de três meses.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 70.^a

Infração disciplinar

1 - Considera-se infração disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, que viola por ação ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste AE.

2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes aqueles em que a alegada infração foi do conhecimento da entidade patronal.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 72.^a as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

Cláusula 72.^a

Proporcionalidade

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

Cláusula 73.^a

Limites às sanções disciplinares

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

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 74.^a

Destino da sanção pecuniária

1 - O produto da sanção pecuniária aplicada ao abrigo da alínea c) da cláusula 71.^a reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando a Empresa responsável perante este.

2 - A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea d) da cláusula 71.^a não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de segurança social das contribuições devidas, tanto por aquele como pela Empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

Cláusula 75.^a

Procedimento

1 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 - Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, a qualquer outro mecanismo de conflitos, previstos na Lei.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode a Empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 76.^a

Aplicação da Sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 77.^a

Sanções abusivas

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições do trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos deste contrato e da lei geral;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

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

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 d) do número anterior, ou até dois anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 78.^a

Consequências do despedimento abusivo

1 - A Empresa que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente a trinta dias de retribuição base e anuidades por cada ano ou fração de antiguidade.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - A Empresa que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização é calculada no fixado n.º 2 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e anuidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 79.^a

Processo disciplinar

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

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

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

Cláusula 80.^a

Nota de Culpa

1 - Em qualquer processo disciplinar, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração a sua intenção de proceder disciplinarmente em conformidade com o estipulado neste contrato e na Lei, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data é remetida ao Sindicato, cópia daquela comunicação e nota de culpa, se o trabalhador for sindicalizado, ou se for dirigente sindical.

3 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 70.^a.

Cláusula 81.^a

Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 82.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

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

Cláusula 83.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 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.

Cláusula 84.^a

Instrução

1 - A empresa, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede 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.

2 - A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3 - Concluídas as diligências probatórias, a empresa é obrigada a enviar ao Sindicato cópia integral, do processo, no caso do trabalhador ser sócio ou dirigente, que pode no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 85.^a

Decisão

1 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 - Na decisão são 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 3 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e ao Sindicato, no caso de o trabalhador ser sócio ou dirigente sindical.

Cláusula 86.^a

Cessaçã

1 - A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 - É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

CAPÍTULO X

Proteção social

Cláusula 87.^a

Acidente de trabalho ou doença profissional

1 - Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta assegurará ao trabalhador afetado de lesão que por forma parcial temporária ou permanente lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, a ocupação em funções compatíveis com o respetivo estado, assegurando a

correspondente formação profissional e a adaptação do posto de trabalho sempre que tal se mostre necessário ou conveniente.

2 - Na situação referida no número anterior, quer seja possível ou não a reconversão, a empresa manterá e atualizará a remuneração efetiva do trabalhador até à sua reforma, independentemente de qualquer pensão a que ele tenha direito, revertendo a favor da empresa o que lhe for pago pela Caixa de Previdência ou Companhia Seguradora.

Cláusula 88.^a

Reforma

Atingindo o trabalhador 65 anos de idade, podem as partes acordar na reforma, desde que a empresa garanta um total de 80% do último vencimento auferido como pensão.

§ único - A diferença entre o montante da pensão efetivamente paga pela Caixa Nacional de Pensões e os 80% do último vencimento é suportado pela empresa.

CAPITULO XI

Condições Particulares de Trabalho

Cláusula 89.^a

Licença por maternidade

1 - A empresa assegurará à mulher trabalhadora os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) O direito de, durante o período de gravidez e até quatro meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioativas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;
- b) Uma licença de parentalidade de 120 ou 150 dias consecutivos, tendo a obrigatoriedade de gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir ao parto, podendo os restantes serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, nos termos da legislação em vigor. A licença referida é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozarem em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe;
- c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar, além do primeiro;
- d) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determina esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e/ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade prevista na alínea b);

- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) O direito de gozar as férias vencidas imediatamente antes ou depois da licença de parentalidade, com o acordo da empresa;
- g) Em caso de aborto, o direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- h) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, nos termos e com as obrigações previstas na legislação em vigor;
- i) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano de idade, nos termos e com as obrigações previstas na legislação em vigor;
- j) O direito de não prestar trabalho suplementar e noturno, nos termos da legislação em vigor;
- k) O direito de não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substância nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação.

2 - O pai tem direitos consignados na lei, a gozar no termo e com as obrigações consignadas na legislação em vigor, designadamente:

- a) Licença de 10 dias úteis, a gozar seguida ou interpoladamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;
- b) A licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior, nos casos de:
 - incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
 - morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto.

3 - No caso de adoção, o trabalhador tem direito, nos termos e com as obrigações decorrentes da legislação em vigor:

- a) Ao período de licença referido na alínea b) do n.º 1 para acompanhamento do filho menor de 15 anos;
- b) Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido na alínea anterior só pode ser exercido por um dos membros do casal;
- c) Aos casos de adoção é aplicável, com as necessárias adaptações o disposto nas alíneas c) e e) do n.º 1 da presente cláusula.

4 - O disposto no número anterior não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adotante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

5 - O exercício do direito à licença por parentalidade e adoção suspende o gozo de férias, podendo, mediante marcação acordada com a Empresa os restantes dias de férias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

6 - O exercício dos direitos à licenças enumeradas na presente cláusula não prejudica o tempo de estágios ou cursos de formação já iniciados, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para a sua conclusão.

7 - Nos termos e com as obrigações decorrentes da legislação em vigor, o pai ou a mãe trabalhadores têm direito às seguintes licenças sem retribuição:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção da gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

Cláusula 90.^a

Trabalhadores menores

O regime estabelecido para o trabalho de menores é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

Cláusula 91.^a

Direitos dos trabalhadores estudantes

O regime estabelecido para o trabalhador estudante é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

CAPÍTULO XII

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula 92.^a

Princípios Gerais

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celerado com a empresa, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 - A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 - Para aplicação das medidas necessárias, a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 93.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 - Constituem obrigações do trabalhador:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 - As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

3 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 94.^a

Obrigações gerais da empresa

1 - A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, obrigações da empresa as seguintes:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;
- c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 95.^a

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 adequado, devidamente aferido e certificado.
- 6 - O exame de pesquisa de álcool será efetuado por 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 os 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.
- 8 - Caso seja apurada a taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se acaso 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 trabalho será para todos os efeitos deste contrato considerado como estando sob o efeito de estupefacientes.
- 14 - Ao trabalhador cabe sempre o direito à contraprova em estabelecimento de saúde pública, ou laboratório com o qual a Entidade Patronal tenha celebrado protocolo para o efeito.
- 15 - Caso a Entidade Patronal não disponibilize os meios referidos no número anterior, fica sem efeito o teste já feito.

Cláusula 96.^a

Equipamento individual

1 - Quaisquer tipos de fatos de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, botas impermeáveis, etc. é encargo exclusivamente da empresa.

2 - A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo pelo menos dois fatos de trabalho para cada trabalhador.

3 - É encargo da empresa a deterioração dos fatos de trabalho, equipamentos, ferramentas ou utensílios ocasionada por acidentes ou uso normal inerente à atividade prestada.

4 - O trabalhador que não use durante o período de trabalho a farda obrigatória fornecida pela Empresa e, nas situações que o exigirem, o respetivo equipamento de segurança, fica sujeito às sanções disciplinares previstas na Lei.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 97.^a

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 98.^a

Princípios gerais

1 - No prazo de trinta dias após a entrada em vigor deste Acordo de Empresa será constituída uma Comissão Paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da Empresa.

2 - Haverá por cada membro efetivo um suplente que substituirá o efetivo nos seus impedimentos.

3 - Os membros da Comissão Paritária representantes dos trabalhadores são eleitos ou designados pelas associações sindicais que os representam.

4 - Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente AE;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste AE.

5 - A comissão paritária funcionará mediante proposta de qualquer das partes contratantes que acordarão na data, ordem de trabalhos, local, dia e hora.

6 - A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 2 representantes de cada parte.

7 - Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de um.

8 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamento do presente Acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

9 - A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Direção dos Serviços do Trabalho.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 99.^a

Garantia de regalias sociais

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

2 - Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas legalmente, terão de ser observadas e consideram-se como fazendo parte integrante do presente AE.

3 - Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores designadamente, baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

4 - Os trabalhadores ao serviço da empresa na data da entrada em vigor do presente AE com a categoria profissional criada de novo por este, manterão a mesma categoria, só contando o prazo para as promoções obrigatórias a partir da entrada em vigor deste AE.

As cláusulas económicas produzem os efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017, alterando a anteriormente publicada no *Jornal Oficial*, n.º 155, II Série, de 13 de agosto de 2014. Este AE abrange a Empresa Outorgante e 65 trabalhadores.

ANEXO I
Tabela salarial

Nível	Categorias Profissionais	Vencimento
01	Encarregado Manutenção Mecânica Encarregado Manutenção Elétrica	€ 898,59
02	Empregado de Serviço de Pessoal Encarregados Contra-Mestres Mestres	€ 806,50
03	Chefes de Equipa Encarregado de Manutenção Encarregado Eletricista Supervisor	€ 719,53
04	Torneiro Mecânico de 1.º Oficial Serralheiro de 1.º Oficial Mecânico de 1.º Oficial Eletricista de 1.º Oficial Pintor de 1.º Oficial Carpinteiro de 1.º Oficial Pedreiro de 1.º Oficial	€ 639,35
05	Eletricista de 2.º Oficial Serralheiro de 2.º Oficial Torneiro de 2.º Oficial Pedreiro de 2.º Oficial Carpinteiro de 2.º Oficial Fogueiro de 1.ª Fiel Armazém Cheios Fiel Armazém Geral	€ 595,89
06	Serralheiro de 3.º Oficial Eletricista de 3.º Oficial Motorista Pesados Pintor de 2.º Oficial Carpinteiro de 3.º Oficial	€ 594,00
07	Motorista Ligeiros Condutor de Empilhador Pré-Oficial Ajudante de Fogueiro do 2.º Ano Contínuo/Cobrador	€ 593,00
08	Ajudante de Motorista Distribuidor Ajudante Mecânico/Eletricista Operário Indiferenciado Servente de Limpeza Ajudante de Fogueiro 1.º Ano Ajudante Mecânico/Eletricista de 2.º Ano	€ 592,00
09	Ajudante Mecânico/Eletricista de 1.º Ano	€ 584,85

A Tabela Salarial e demais cláusulas de expressão económicas produzem os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017

ANEXO II

Organização e regulamento na prestação de provas de promoção dos profissionais eletricistas, metalúrgicos e construção civil

Artigo 1.º

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

Artigo 2.º

A comissão de exame será constituída por um representante do respetivo Sindicato, um representante da Empresa e um representante da Direção dos Serviços do Trabalho, que presidirá.

Artigo 3.º

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

Artigo 4.º

O Sindicato, enviará uma cópia do requerimento, à Empresa, e à Direção dos Serviços do Trabalho, indicando a data do exame, com a antecedência mínima de 15 dias da data do exame.

Artigo 5.º

Os representantes do Sindicato e da Empresa, serão designados pelas respetivas direções e, comunicarão à Direção dos Serviços do Trabalho.

Artigo 6.º

São atribuídas à Comissão de Exame:

- 1.º Elaborar listas de matéria para exame;
- 2.º Sancionar a escolha de locais e datas de exame;
- 3.º Elaborar e preparar as provas de exame;
- 4.º Organizar os processos individuais dos candidatos;
- 5.º Realizar os exames;
- 6.º Assistir às diversas provas de exame;
- 7.º Atribuir as classificações das provas de exame;
- 8.º Decidir definitivamente de todos os recursos devidamente fundamentados que lhe forem apresentados.

Artigo 7.º

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

Artigo 8.º

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

Artigo 9.º

A Comissão de exame, comunicará por escrito, o resultado do exame, à Empresa, ao Sindicato e ao trabalhador que requereu o exame.

ANEXO III

Definição de funções

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

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

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

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

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

Operário Indiferenciado - É o profissional que exerce atividades não especializadas, tais como cargas e descargas e armazenamento de matérias primas, produtos ou vasilhame cheio e vazio. Procede às operações necessárias à receção, manuseamento, expedição e escolha de vasilhame e produtos. Efetua tarefas complementares de armazém e procede a limpezas de instalações.

Profissionais metalúrgicos e eletricistas

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

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

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

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

Eletricista - É o profissional que, executa trabalhos de reparação, manutenção, retificação, montagem e desmontagem de instalações elétricas e de equipamentos específicos da sua profissão. Interpreta desenhos e elabora cálculos simples e esboços necessários à preparação e consecução dos trabalhos a executar.

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

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

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

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

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

Profissionais da construção civil

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

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

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

Profissionais de transportes

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

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

Profissionais de caldeiras a vapor

Operador de caldeiras a vapor (Fogoeiro de Caldeiras a Vapor) - Opera, regula e vigia o funcionamento de gerador a vapor, destinados ao fornecimento de força motriz ou ao aquecimento industrial:

Ajudante de operador de caldeiras a vapor (Ajudante de Fogoeiro de Caldeiras a Vapor) - Coadjuva o operador de Caldeiras a Vapor, podendo desempenhar as mesmas funções.

ANEXO IV

Enquadramento por níveis de qualificação

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

- Encarregado de Manutenção;
- Encarregado de Eletricista.

Nível 5 - Profissionais qualificados:

5.3 - Produção:

- Torneiro Mecânico;
- Mecânico;
- Serralheiro;
- Carpinteiro;
- Pedreiro;
- Eletricista;
- Pintor;
- Motorista de Pesados/Ligeiros;
- Fogoeiro.

Nível 6 - Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 - Fiel de Armazém de Cheios;

- Fiel de Armazém Geral.

6.2 - Produção:

- Condutor de Empilhador;

- Ajudante de Serralheiro;

- Ajudante de Eletricista;

- Pré-Oficial;

- Ajudante de Fogueiro.

Nível 7 - Profissionais Não Qualificados (Indiferenciados):

7.1 - Distribuidor:

- Ajudante de Motorista;

- Servente de Limpeza.

7.2 - Produção:

- Operário Indiferenciado.

Ponta Delgada, 24 de maio de 2017.

Pela Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., *Dr. António Manuel Ferreira Leite Gomes*, na qualidade de Administrador. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *Isaura Maria Benevides Rego Amaral*, Presidente da Direção. Pelo SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas, *José Francisco de Melo Pereira*, mandatário.

Entrado em 28 de junho de 2017.

Depositado na Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional - Direção de Serviços do Trabalho, em 6 de julho de 2017, com o n.º 10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.