

Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 7/2022 de 17 de março de 2022

**CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SITACEHT/Açores - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores (Sector de Fogueiros de Laticínios) -
Revisão Global**

O CCT com revisão global publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 76, de 20 de abril de 2021 e com retificação publicada no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 128, de 2 de julho de 2021 é alterado da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se, por um lado, às empresas representadas pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada que se dediquem à indústria de Laticínios e, por outro, aos trabalhadores com as funções e categorias previstas no Anexo II do presente Contrato Coletivo de Trabalho, que estejam inscritos no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores (Núcleo dos Fogueiros).

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 - O presente CCT entrará em vigor, após a sua publicação no *Jornal Oficial* da Região, vigorará pelo prazo de 12 meses podendo ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do prazo de vigência.

2 - Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser apresentado à parte contrária com uma antecedência de 60 dias em relação ao termo da sua vigência.

3 - O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado da proposta, devendo a outra parte responder nos 30 dias, improrrogáveis e imediatos, contados a partir da data de receção.

4 - Havendo contraproposta as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a receção da mesma, e durarão o período do tempo fixado em protocolo ou ata, acordado pelas partes na primeira reunião, ou durarão um período máximo de trinta dias.

5 - O regime a que obedece a denúncia global do presente CCT não impede que, em qualquer altura da sua vigência, as partes outorgantes acordem sobre questões de interpretação das disposições da presente convenção.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Crédito de tempo

1 - Para exercício das suas funções cada membro da Direção da Associação Sindical, beneficia de um crédito de 5 dias por mês, mantendo, nesta medida, o direito à remuneração.

2 - Os Delegados Sindicais terão um crédito de 5 horas por mês nos termos da lei.

3 - Os membros das comissões negociadoras da revisão deste contrato que sejam trabalhadores das empresas abrangidas pela convenção em causa, terão direito ao crédito de horas estritamente necessário às reuniões de negociação.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Princípios gerais de admissão

1 - A admissão de trabalhadores e as categorias profissionais abrangidas por esta convenção serão estabelecidas em obediência ao regime de acesso e exercício de profissões e de atividades profissionais e o regime aplicável à avaliação da proporcionalidade prévia à adoção de disposições legislativas que limitem o acesso a profissão regulamentada, a regulamentar, ou o seu exercício, aprovada pela Lei n.º 2/2021, de 21 de janeiro de 2021.

2 - E vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas nesta convenção.

3 - Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 - A admissão de trabalhadores será sempre feita a título experimental durante 30 dias.

2 - Durante o período experimental qualquer das partes poderá pôr termo ao contrato individual de trabalho, sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 6.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 - As empresas obrigam-se a garantir o posto de trabalho aos seus profissionais com incapacidade parcial permanente, mas com possibilidades de desempenho de trabalho, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e sem diminuição da retribuição.

2 - Caso as empresas não pretendam a continuação do contrato de trabalho dentro do previsto do número anterior, ficam obrigados a pagar uma pensão complementar de subsídio que o trabalhador receba de qualquer instituição, até ao montante do ordenado que lhe competir, atualizável nos termos das sucessivas revisões salariais.

3 - Esta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de dezembro de 1979.

Cláusula 7.^a

Período normal de trabalho

1 - O trabalho normal dos trabalhadores abrangidos por esta convenção terá a duração de 40 horas semanais, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

2 - A duração do período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder 8 horas.

3 - O intervalo para descanso poderá ser reduzido nos casos especiais previstos na lei.

Cláusula 8.^a

Trabalhos por turnos

1 - É permitido o trabalho por turnos nas empresas.

2 - O período de trabalho diário normal dos trabalhadores de turno rotativos não pode exceder 8 horas e deverá ser interrompido por um intervalo mínimo de meia hora, que será contado como tempo efetivo, não podendo, como já foi referido na cláusula anterior, o trabalhador prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho. No entanto será permitido turnos de 9 horas quando o trabalhador tiver dois dias de folga por semana.

3 - São permitidas trocas de turnos, desde que previamente acordados entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao Serviço do Pessoal. Não são permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

4 - Nenhum trabalhador que complete 25 anos de serviço em regime de turnos ou 60 anos de idade e 15 de turnos, poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando as empresas ou o próprio trabalhador, reconhecer a impossibilidade de passar ao regime de horário normal.

5 - Quando o trabalhador sofra de doença incompatível com esse regime, atestado pelo médico, passará ao regime de horário normal. Às empresas é reconhecido o direito à confirmação de existência da doença através de uma junta médica composta por 3 elementos nomeados, respetivamente, um pelo Sindicato, um pela Empresa e um terceiro por acordo dos médicos designados por cada uma das partes.

Cláusula 9.^a

Trabalho suplementar

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

2 - Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, o mesmo não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenha decorrido pelo menos 10 horas, ainda que daí resulte uma diminuição no período normal de trabalho diário subsequente.

3 – O trabalho suplementar tem um limite anual de 200 (duzentas) horas.

Cláusula 10.^a

Trabalho noturno

1 - Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre às 20 horas de um dia e às 7 horas do dia imediato.

2 - Para efeitos de remuneração considera-se também como trabalho noturno aquele prestado depois das 7 horas, referidas no número anterior, desde que o mesmo se verifique em prolongamento de um período de trabalho noturno superior a 2 horas.

Cláusula 11.^a

Transferência de trabalhadores

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

2 - Quando o trabalhador tiver direito a opor-se à transferência, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas na lei para os casos de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, ou optar pela continuação ao serviço no seu posto de trabalho.

3 - A faculdade de opção pelo regresso ao anterior posto de trabalho mantém-se durante 6 meses subsequentes à transferência desde que o trabalhador não tenha, durante este prazo demonstrado por escrito a sua aceitação.

4 - Se o trabalhador optar pelo regresso ao seu posto de trabalho, todas as despesas citadas no n.º 1 desta cláusula serão custeadas pelas empresas.

5 - É vedada às empresas, aquando de aceitação pelo trabalhador da sua transferência, diminuir a retribuição, ou outros quaisquer benefícios sociais, que este auferia no seu anterior local de trabalho.

Cláusula 12.^a

Deslocações - princípio geral

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

2 - Será pago como trabalho extraordinário o período de tempo gasto pelo trabalho por força de deslocação, dentro da ilha que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 13.^a

Abonos para transporte

1 - As empresas assegurarão sempre o pagamento nas deslocações em serviço nas seguintes condições:

- a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou outro meio de transporte;
- b) Utilizando a viatura do trabalhador desde que este dê o seu consentimento.

2 - Para os casos em que o trabalhador se desloca e coloque a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento por quilómetro percorrido a uma verba determinada por mútuo acordo.

Cláusula 14.^a

Despesas de viagem e ajudas de custo

1 - Ao trabalhador que for destacado para prestar serviço superior a um dia fora da localidade aonde trabalha habitualmente será concedido um subsídio de 25% sem prejuízo de despesas de deslocação, alimentação e alojamento.

2 - Os trabalhadores que tenham efetuado viagens por conta da empresa deverão, sem exceção, elaborar as respetivas notas de despesas e entregá-las aos serviços administrativos

imediatamente após o seu regresso, acompanhadas de todos os justificativos que seja possível obter, nomeadamente as faturas dos hotéis e restaurantes.

3 - A Empresa tomará a seu cargo as despesas provocadas por regresso ao domicílio motivadas por razões pessoais imperiosas, tais como doença grave, morte de familiares, obrigações civis e militares ou outros que possam merecer aprovação da empresa.

Cláusula 15.^a

Cobertura dos riscos por doença

1 - Sem prejuízo do número 3 da cláusula 14.^a, durante o período da deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados ao trabalhador, pela respetiva Caixa de Previdência ou Entidade Seguradora, devem ser cobertas pela Empresa, que para tanto, assumirá as obrigações de segurança que beneficiariam o trabalhador se não estivesse deslocado.

2 - Se for requerido, pelos serviços clínicos em que o trabalhador deslocado esteja a ser assistido, a presença de um familiar do doente, deverá a empresa pagar a viagem de ida e volta a esse familiar.

Cláusula 16.^a

Inatividade do trabalhador deslocado

As obrigações da empresa para com o trabalhador deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja a responsabilidade não pertença ao trabalhador.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 17.^a

Retribuição mínima

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são garantidas as retribuições mínimas mensais fixadas no Anexo I.

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 25% da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 37,5% da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes entre às 7 horas e às 24 horas;
- c) 50% da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes entre às 0 horas e às 7 horas.

3 - O trabalho prestado em dias feriados será pago com o acréscimo de 100% ou, por escolha da entidade empregadora, como acréscimo de 50% e um dia de descanso a escolher nos três dias úteis seguintes.

Cláusula 19.^a

Remunerações de trabalho em dias de descanso ou feriados

1 - O trabalho prestado em dias de descanso ou feriado obrigatório será pago pelo dobro da remuneração normal, além da retribuição mensal por inteiro.

2 - O trabalho prestado no período que decorre entre o termo de um período semanal de trabalho e o início de outro é também considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

3 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ainda direito ao trabalhador de descansar um dia nos três dias subsequentes.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho noturno

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

2 - O trabalho noturno pode ser normal ou extraordinário. Assim o acréscimo de 35% calcula-se sobre a retribuição da hora normal ou sobre a remuneração já acrescida do trabalho extraordinário.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Aos trabalhadores abrangidos por este Contrato que tenham completado dois anos de casa será atribuído, a partir daquela data, um acréscimo na remuneração mínima mensal de € 3,65 por cada ano de antiguidade, até ao limite de 10 anuidades.

Cláusula 22.^a

Subsídio de natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber da entidade patronal um subsídio proporcional à retribuição efetiva mensal, que lhes deverá ser pago de 15 a 20 de dezembro, nos termos do número seguinte.

2 - O valor do subsídio será calculado mediante a aplicação da fórmula:

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

Em que:

RM = Retribuição mensal efetiva no mês em que for processado o Subsídio.

T = Número de dias de serviço no ano em referência, deduzido do número de dias que não foram retribuídos, designadamente por: licenças sem vencimento, doença, faltas injustificadas ou faltas, ainda que justificadas, tenham determinado o respetivo desconto na retribuição e cumprimento do serviço militar obrigatório.

3 - Cessando ou suspendendo-se o contrato de trabalho, o subsídio de natal será pago no dia da cessação ou suspensão.

4 - O valor apurado nos termos do n.º 2 será arredondado para a dezena de euros imediatamente superior.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Descanso semanal

1 - Os dias de descanso semanal para os trabalhadores em laboração normal é o Sábado e o Domingo, quando a semana for de cinco dias.

2 - Os dias de descanso semanal para os trabalhadores em regime de turnos, são os que por escala lhes competir.

Cláusula 24.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (Festa Móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;
Feriado Municipal do Local do Trabalho;
Feriado Regional.

Cláusula 25.^a

Férias

- 1 - Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2 - O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, salvo nas situações previstas na lei.
- 3 - 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.
- 4 - O período normal de férias será:
 - a) Pelo menos 2 dias por cada mês efetivo de serviço, para os trabalhadores contratados a termo;
 - b) 22 dias úteis de calendário para os restantes trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Retribuição durante as férias

- 1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efetivo.
- 2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição que deve ser pago antes do início daquele período.

Cláusula 27.^a

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados);
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos e cunhados), bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Cláusula 28.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respetivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 29.^a

Faltas injustificadas

1 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 27.^a.

2 - As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Complemento de seguro de acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária até 180 dias, a empresa pagará ao trabalhador a diferença entre o pagamento efetuado pela seguradora e o ordenado real auferido pelo trabalhador.

Cláusula 31.^a

Complemento de subsídio de doença

Quando o trabalhador se veja impedido de prestar trabalho por motivo de baixa médica, a empresa pagará ao trabalhador a diferença entre o subsídio atribuído pela Previdência e o ordenado real auferido pelo trabalhador, durante o período máximo de 90 dias, seguidos ou interpolados.

Cláusula 32.^a

Refeitórios e alimentação

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um subsídio pecuniário de alimentação no valor de € 2,55 por cada dia efetivo de trabalho.

Cláusula 33.^a

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas verificadas nesta convenção serão resolvidos pela lei geral em vigor.

Cláusula 34.^a

Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação da presente convenção não poderá resultar qualquer prejuízo ou quebra de regalias para os trabalhadores associados do Sindicato outorgante.

CAPÍTULO VII

Cláusula 35.^a

Licença de maternidade

Proteção da maternidade e paternidade

Os trabalhadores deste setor gozam dos direitos parentais atribuídos na lei geral, nomeadamente no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 36.^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 apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 - A realização do exame de pesquisa de álcool deve ser assegurado por pessoal de saúde ou por técnico para tanto habilitado na área da segurança e da saúde no trabalho, estando o resultado subtraído ao conhecimento do empregador, a que aquele apenas pode entregar ficha de aptidão ou de inaptidão para o desempenho da atividade em causa, salvo consentimento daqueles validamente prestado. Será sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador, que para o efeito disporá de 30 minutos

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado entre 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO I

Tabela salarial

Encarregado de Fogueiro

Encarregado de Fogueiro	€ 840,00
Fogueiro de 1. ^a Classe	€ 760,00
Ajudante de Fogueiro de 2. ^o Ano	€ 741,00
Ajudante de Fogueiro de 1. ^o Ano	€ 740,25

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

ANEXO II

Definição de funções dos trabalhadores fogueiros

Encarregado de Fogueiro - Profissional que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tem sobre a sua responsabilidade os restantes profissionais.

Fogueiro - O profissional que opera, limpa, lubrifica e monitoriza máquinas a vapor, caldeiras e equipamento auxiliar (bombas, compressores, etc.) para fornecer e manter vapor e energia a

edifícios, navios ou ferramentas pneumáticas; analisa e regista valores dos instrumentos de leitura, repara avarias e efetua pequenas reparações; monitoriza e verifica desempenho do equipamento e assegura níveis de água, químicos e combustível da caldeira; efetua ignição de fornos de carvão e caldeiras alimentadas a gás ou gasóleo; testa qualidade da água das caldeiras, ajusta e toma ações corretivas (por ex: adicionar químicos); monitoriza indicadores de motores, máquinas e equipamentos de navios, regista variáveis e reporta anomalias ao oficial maquinista do navio; opera e efetua manutenção de bombas e válvulas de trasfega de líquidos; cumpre normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, conforme estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 2/2021, de 21 de janeiro.

Ajudante de Fogueiro - É o profissional que sob a exclusiva orientação e responsabilidade do Fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido para os carregadores manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados, exerce legalmente as funções nos termos do regulamento da profissão de fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 2/2021, de 21 de janeiro.

Condições específicas dos trabalhadores de fogueiros

1 - As categorias profissionais abrangidas por este CCT, serão estabelecidas em obediência ao regime de acesso e exercício de profissões e de atividades profissionais e o regime aplicável à avaliação da proporcionalidade prévia à adoção de disposições legislativas que limitem o acesso a profissão regulamentada, a regulamentar, ou o seu exercício, aprovada pela Lei n.º 2/2021, de 21 de janeiro de 2021.

2 - É vedado à entidade patronal atribuir categorias inferiores às estabelecidas neste CCT.

3 - Não é permitido à empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de geradores de vapor.

4 - Só podem ser admitidos na profissão, como ajudante de Fogueiro indivíduos com mais de 18 anos e que possuem as mesmas condições físicas necessárias para o exercício da mesma.

Quadro de densidades

1 - Quando a Empresa tiver dois ou mais fogueiros de 1.^a classe por turno, existirá, pelo menos, 1 fogueiro classificado como Fogueiro-chefe.

2 - Quando a Empresa tiver mais de quatro Fogueiros de 1.^a classe existirá um Encarregado-fogueiro.

ANEXO III

Níveis de qualificação

Em conformidade com o Decreto-Lei n.º 121/78.

3. Encarregados:

Fogueiro Encarregado

4.2. Profissionais Altamente Qualificados:

Fogueiro de 1.ª Classe

6.2. Profissionais Semi-Qualificados:

Ajudante de Fogueiro.

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

Este contrato abrange 4 entidades empregadoras associadas à Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e 19 trabalhadores associados do SITACEHT/Açores - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Ponta Delgada, 9 de fevereiro de 2022.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Silva Couto* e *Brenda Couto Furtado*, Consultores Jurídicos. Pelo SITACEHT/Açores - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores, *Isaura Maria Benevides Rego Amaral*, Dirigente Sindical Executiva, *Ana Elisabete do Couto Tavares*, Dirigente Sindical Executiva e *Vítor Luís Costa Pires*, Dirigente Sindical.

Entrado em 25 de fevereiro de 2022.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 9 de março de 2022, com o n.º 8, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.