

Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 24/2019 de 6 de maio de 2019

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Setores de Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica) - Alteração Salarial e Texto Consolidado

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

ANEXO II

Tabela salarial

Serração de Madeiras

Encarregado Geral ou Mestre	€ 633,00
Encarregado de Secção ou C/Mestre	€ 632,00
Medidor de Toros	€ 630,00
Serrador de <i>Charriot</i> :	
1.º Oficial	€ 632,00
2.º Oficial	€ 631,00
Pré-Oficial	€ 630,00
Serrador de Serra de Fita:	
1.º Oficial	€ 632,00
2.º Oficial	€ 631,00
Pré-Oficial	€ 630,00
Ajudante de Serra Fita	€ 631,00
Operador de Máquinas Industriais	€ 631,00
Cortador de Árvores	€ 631,00
Motoserrista	€ 631,00
Escolhedor de Madeiras	€ 631,00
Preparador de Lâminas de Corte Automático	€ 631,00
Pré-Oficial	€ 630,00
Desfibradores, Descascadores, Encastelador, Pesador de Lenha, Guarda Noturno, Grampeador, Enfardador, Porteiro, Prescintador e Marcador	€ 630,00
Aprendizes:	
3.º Ano	€ 630,00
2.º Ano	€ 630,00
1.º Ano	€ 630,00
Servente	€ 630,00

ANEXO II - A
Tabela salarial
Carpintaria Mecânica

Encarregado	€ 664,67
Carpinteiro-Mecânico - Carpinteiro de Banco:	
1.º Oficial	€ 632,00
2.º Oficial	€ 631,00
Pré-Oficial	€ 630,00
Preparador de Lâminas	€ 631,00
Aprendizes:	
3.º Ano	€ 630,00
2.º Ano	€ 630,00
1.º Ano	€ 630,00
Envernizadores	€ 630,00

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 para todos os trabalhadores associados deste sindicato.

Este contrato abrange 9 entidades empregadoras associadas à Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e 150 trabalhadores associados do Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Ponta Delgada, 25 de fevereiro de 2019.

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

Entrado em 29 de abril de 2019.

Depositado na Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional - Direção de Serviços do Trabalho, em 30 de abril de 2019, com o n.º 16, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato coletivo de trabalho - adiante designado apenas por «Contrato» - obriga por um lado as empresas com atividade de Serrações de Madeiras e Carpintarias Mecânicas, representadas pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1 - O presente CCT entra em vigor nos termos legais, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - As tabelas salariais dos Anexos II e II-A terão os efeitos e aplicar-se-ão respetivamente nos períodos indicados nos referidos Anexos, as quais serão revistas anualmente.
- 3 - O contrato é válido por um período de 24 meses e se renovará por períodos iguais e sucessivos, se naquele ou nestes, não for denunciado, por qualquer das partes com antecedência mínima de sessenta dias do termo do período de validade que então decorra.
- 4 - A Secretaria Regional do Trabalho deverá estender o presente CCT a todas as empresas e trabalhadores, ora não abrangidos.

CAPÍTULO II

Liberdade do exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

- 1 - Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito de organizar, desenvolver livremente a atividade Sindical dentro da Empresa.
- 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, dentro dos limites estabelecidos legalmente.

Cláusula 4.^a

Comunicações às empresas

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

Cláusula 5.^a

Comissões sindicais de empresa e direito de reunião

1 - A Comissão Sindical de Empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na Empresa.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Condições para o exercício do direito sindical

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

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

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

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

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

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

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

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

- a) Nome Completo;
- b) Categoria Profissional;

- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Definição de funções;
- e) Retribuição, subsídios, etc.;
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho;
- i) Resultado do exame médico a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

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

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

6 - Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores comuns, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

7 - As condições de admissão para substituição do trabalhador serão reguladas pela legislação relativa aos contratos a prazo.

Cláusula 9.^a

Readmissão

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

2 - Se qualquer empresa readmitir um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigado a contar para efeitos de antiguidade o período anterior à rescisão.

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

Cláusula 10.^a

Contratos a termo sucessivos

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

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

- a) Nova ausência do trabalhador substituído ou a ausência de outro trabalhador;
- b) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controlo e acompanhamento,

nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de três anos, no caso de sucessivos contratos a termo certo ou a termo certo e incerto, ou o período de seis anos, no caso de sucessivos contratos a termo incerto.

Cláusula 11.^a

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Classificação profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efetivamente desempenhadas nas categorias e classes profissionais constantes dos Anexos I e I-A.

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

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

4 - Se o trabalhador executar tarefas suscetíveis de enquadramento em mais do que uma categoria profissional, ser-lhe-á atribuída aquela a que corresponda mais elevada retribuição, desde que nesta ocupe a maior parte do seu tempo.

Cláusula 13.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

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

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

3 - As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato, mensalmente, folha de quotização sindical, além da cópia das folhas de salários e ordenados enviados à Previdência, as quais deverão mencionar os trabalhadores no serviço militar, na situação de baixa por doença ou acidente profissional e licença sem retribuição.

Cláusula 14.^a

Proporcionalidade de quadros

1 - O número de Serventes menores acrescido do n.º de aprendizes não pode ser superior ao número de operários qualificados.

2 - O número de Pré-Oficiais não exceder igualmente o número de operários qualificados.

Cláusula 15.^a

Aprendizagem - Princípios gerais

1 - Poderá haver nas empresas aprendizes para todas as categorias profissionais.

2 - A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, se as empresas não tiverem serviços autónomos de formação profissional.

Cláusula 16.^a

Aprendizagem

Duração

1 - Os serventes menores não poderão permanecer nessa categoria mais do que um ano, findo o qual transitarão para aprendizes, com remuneração mínima correspondente, a aprendiz no 2.º ano, salvo entretanto, por terem completado 18 anos, tiverem passado a não diferenciados.

2 - Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 a duração da aprendizagem não poderá exceder 3 anos, salvo se o aprendiz for admitido com 18 anos ou mais, ou transitado de servente nos termos do n.º anterior, casos em que a aprendizagem não excederá 2 anos.

3 - Findo o período de aprendizagem, o aprendiz será promovido a categoria profissional imediata superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 - No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela Entidade Patronal, terá direito de exigir um exame Técnico-Profissional a efetuar nos termos da cláusula 17.^a.

5 - Em caso de reprovação, o Aprendiz será classificado como servente.

6 - Para efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma categoria profissional da empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova desse tempo de

aprendizagem, quando exigida pela Entidade Patronal, confirmada pela anterior Entidade Patronal pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

7 - Deverão igualmente ser tidos em conta, para efeitos do n.º 2, os períodos de frequência dos cursos das escolas técnicas ou análogos, quando devidamente reconhecidas oficialmente.

Cláusula 17.^a

Facilidades a conceder aos aprendizes e serventes

Será facultado aos aprendizes e Serventes a frequência das escolas técnicas ou centros oficiais de aprendizagem, devendo-lhes ser concedida a possibilidade de saírem, nos dias das aulas, até uma hora antes do termo do serviço, se isso for necessário para a frequência e sem prejuízo da retribuição, desde que mostrem assiduidade e aproveitamento quando essa prova lhes seja exigida.

Cláusula 18.^a

Promoções

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

2 - Entende-se por:

Categorias profissionais - a designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na empresa e das tarefas a elas inerentes;

Classe profissional - A classificação dos trabalhadores dentro da sua categoria profissional.

3 - A promoção do trabalhador está dependente da permanência por 3 anos como Pré-Oficial ou de dois anos noutra classe profissional e, da sua sujeição e aprovação num exame técnico-profissional.

4 - Não será abrangida pelo disposto no n.º anterior promoção dos trabalhadores às Categorias de Encarregado Geral, Mestre e Encarregado Secção/Contra Mestre, promoções estas que dependem exclusivamente da Entidade Patronal.

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

6 - A partir dos dois meses anteriores ao fim do prazo referido em 3, o trabalhador interessado pode requerer exame ao respetivo Sindicato.

7 - Uma vez na posse do requerimento, o Sindicato oficiará à Câmara do Comércio e à DREFP, tal como ele, disporão de um prazo de 10 dias para proceder à nomeação dos seus representantes na CEP.

8 - Após a indicação dos três representantes, o exame será obrigatoriamente efetuado dentro de trinta dias.

9 - A elaboração do exame técnico-profissional é da competência da CEP que deverá ter em conta as funções definidas no Anexo I e I-A.

10 - Os custos do material necessário para o exame que não puder ser fornecido pela Secretaria Regional do Trabalho, serão suportados pelo Sindicato e pela Entidade Patronal, em partes iguais.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da Entidade Patronal:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que dentro das exigências do bem comum, seja justa adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Assegurar, em conformidade com a legislação em vigor, que o trabalhador seja indemnizado dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar obrigatoriamente aos trabalhadores o exercício de cargos, funções sindicais e outros similares;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 20.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Obedecer à entidade patronal e àqueles que na empresa a representam em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho dentro das funções próprias da sua categoria profissional, salvo na medida em que as ordens e instruções excedam a competência que aos mesmos foi atribuída ou sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador designados na lei ou neste contrato coletivo;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e cumprir pontualmente o horário de trabalho;
- c) Apresentar-se ao serviço com devida compostura e mantê-la durante o tempo de trabalho;
- d) Realizar o seu trabalho com zelo e diligência, contribuindo para a maior produtividade da empresa e melhor qualidade de produção;
- e) Velar pela conservação e boa utilização das máquinas, utensílios ou outros bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela Entidade Patronal;
- f) Zelar pelo interesse da Entidade Patronal, designadamente não divulgando informações de segredo referente à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- g) Respeitar os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

- h) Submeter-se às prescrições de Segurança e Higiene contidas no Regulamento Geral ou neste contrato coletivo;
- i) Cumprir as demais obrigações decorrentes, quer deste contrato coletivo, quer da Lei-Geral sobre o contrato individual de trabalho e mais legislação social.

Cláusula 21.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à Entidade Patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e nesta convenção coletiva, ou quando, precedida de autorização da Secretaria Regional do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 22.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 25.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Entidade Patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 22.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidade premente da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Secretaria Regional do Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria que foi contratado após ser substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Competência da entidade patronal

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

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

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

Cláusula 24.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato

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

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

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

Cláusula 25.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 - A entidade patronal, salva estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial, do estabelecimento 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 cláusula 73.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 26.^a

Deslocação fora do local de trabalho habitual

1 - O trabalhador não poderá recusar-se a realizar trabalho fora do local habitual sempre que se verifiquem em conjunto as seguintes circunstâncias:

- a) Lhe seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- b) O trabalho consinta o regresso diário à sua residência;
- c) O tempo de trabalho e de viagem da ida a regresso não seja superior a mais de 2 horas ao despendido no trabalho e deslocação habitual;
- d) Tenha sido avisado de véspera, no caso de o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso ser superior ao habitual em mais de 1 hora.

2 - A remuneração do trabalho no número anterior obedecerá ao disposto da cláusula 40.^a.

3 - Considera-se como período em que o trabalhador se encontra sujeito à autoridade patronal, no caso do número 1, além do período de trabalho efetivo, o, tempo de espera e de transporte após apresentação no local determinado pela empresa e ainda o tempo de percurso de e para esse local, que não esteja incluído no percurso habitual entre a residência do trabalhador e o local habitual de trabalho.

4 - As deslocações externas temporárias, sem regresso diário à residência habitual, só poderão ser impostas ao trabalhador se a obrigação constar de contrato escrito e ficarão sujeitas às formas de remuneração descritas na cláusula 40.^a às normas constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 27.^a

Período de inatividade durante o tempo de trabalho fora do local habitual

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado temporariamente em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 28.^a

Inscrição nas folhas de férias dos trabalhadores deslocados temporariamente

As empresas manterão inscritas nas folhas de férias, os trabalhadores deslocados temporariamente, por forma, a que os benefícios que lhes sejam devidos pela Caixa de Previdência não sofram qualquer interrupção.

CAPÍTULO VI

Duração de trabalho

Cláusula 29.^a

Duração diária e semanal do trabalho

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

2 - O período normal de trabalho semanal distribuir-se-á por 5 dias não podendo ser a 9 horas diárias.

3 - Nos meses de outubro a fevereiro (inclusive) ou tratando-se de regime de trabalho de turnos poderá a duração semanal de trabalho ser distribuída por 5,5 dias.

Cláusula 30.^a

Funções de vigilância

1 - As funções de vigilância serão desempenhadas, em regra, por trabalhadores com a categoria de guardas.

2 - Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda as funções de vigilância fora do período normal de trabalho poderão ser exercidas por trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que estes deem o seu acordo por escrito e lhes sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 25% sobre a sua remuneração normal.

3 - O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do seu período normal de trabalho exerçam funções de vigilância.

4 - A vigilância que resultar da permanência não obrigatória dos guardas ou de quem faça as suas vezes, nos termos do n.º 2, em instalações fornecidas no local de trabalho durante os dias de descanso semanal ou feriados, não confere direito a remuneração para além dos 25% constantes do n.º 2.

5 - O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

Cláusula 30.^a - A

Adaptabilidade

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

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

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

Cláusula 30.^a-B

Banco de horas

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a-C

Horário concentrado

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

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

Cláusula 30.^a-D

Limite máximo de duração média do trabalho semanal

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

Cláusula 31.^a

Início e termo do trabalho diário

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

2 - Haverá sempre um intervalo para descanso não inferior a uma hora nem superior a 2 horas após 3, 4 ou 5 horas de trabalho seguido.

Cláusula 32.^a

Trabalho em regime de turnos

1 - Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 - Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

3 - A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento da retribuição fixado na cláusula 46.^a.

4 - O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalhador, deixando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 - Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como durante qualquer suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

Cláusula 33.^a

Afixação do horário de trabalho

- 1 - As entidades patronais afixarão em lugar bem visível de cada obra, os mapas de horário de trabalho que lhes respeitem, devidamente aprovados pela Secretaria Regional do Trabalho.
- 2 - As alterações de horários só poderão ser introduzidas depois de igual aprovação pela Secretaria Regional do Trabalho.

Cláusula 34.^a

Trabalho extraordinário

- 1 - Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2 - O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:
 - a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
 - b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifique em casos de força maior.
- 3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.
- 4 - Não se considera trabalho extraordinário:
 - a) O trabalho prestado pelos trabalhadores isentos do horário de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou intervaladas por um domingo ou um feriado, quando essas suspensões tenham sido solicitadas às entidades patronais pelos trabalhadores.
- 5 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, as entidades patronais só poderão compensar as suspensões de atividade depois de terem comunicado à Secretaria Regional do Trabalho as condições em que pretendem proceder a essa compensação.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização.
- 2 - Os efeitos da isenção de horário de trabalho são expressamente previstos na lei.
- 3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial igual a 30% da remuneração mensal.

Cláusula 36.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

- 1 - É permitido trabalhar em dia de descanso semanal ou em dia de descanso complementar.
- 2 - Os trabalhadores que tenham trabalhado em dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 37.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 38.^a

Princípios gerais

1 - Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos da lei, do presente CCT do contrato individual de trabalho ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - As remunerações mensais mínimas são as que constam dos Anexos II e II-A e é devida a partir de 1 de janeiro de 2016.

3 - O pagamento da retribuição normal mensal será efetuada durante o período de trabalho e no local de trabalho até ao dia 5 do mês seguinte.

Cláusula 39.^a

Retribuição mensal, diária e horária

Para efeitos do disposto neste CCT, considera-se:

- a) Remuneração mensal (*RM*) - O montante correspondente à remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho cujo valor mínimo é o fixado nos anexos II e II-A.
- b) Remuneração horária (*RH*) - O valor determinado segundo a fórmula:

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

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

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalhador deslocado com regresso diário à sua residência

1 - O pessoal que realiza trabalho fora do local habitual, com regresso diário à sua residência, nas condições referidas no n.º 1 da cláusula 26.^a, terá direito, além da sua retribuição habitual:

- a) A um suplemento de ordenado, consoante o número de horas ocupadas a mais além do habitual, as quais, na parte que respeitem a deslocação, serão remuneradas como horas normais de trabalho;
- b) Ao abono de almoço ou jantar, consoante as horas ocupadas, se o aviso não tiver sido pelo menos na véspera.

2 - Não se aplicará o disposto na alínea a) do número anterior quando o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso não atinja uma hora do habitual.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalhador temporariamente deslocado sem regresso diário

1 - O pessoal que seja acidentalmente deslocado para local de trabalho que não permita a ida e o regresso diário ao local onde habitualmente pernoita terá direito, não só à retribuição normal, mas também ao pagamento das despesas de transporte e a um abono que será estabelecido por acordo mútuo entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

- a) Sendo o alojamento e alimentação a cargo da empresa, o trabalhador terá direito a um subsídio correspondente a 20% da retribuição mensal;
- b) Sendo alimentação a cargo do trabalhador, este terá direito a um subsídio correspondente a 60% da retribuição mensal.

3 - Se a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a licença suplementar, com vencimento, com a duração de dois dias úteis por cada noventa dias consecutivos, salvo se a entidade patronal, pelo menos mensalmente, conceder transporte para o local em que este haja sido recrutado.

4 - Os dias efetivos de deslocação contam-se após a chegada até à partida do local efetivo de trabalho.

5 - O tempo de percurso referente à deslocação prevista no número 1 desta cláusula, se for superior a oito horas, dará direito a um suplemento de salário ou ordenado normal, com base na retribuição por horário até ao limite de dez.

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado em dia de descanso semanal é remunerado com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 43.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso complementar ou feriado

O trabalho prestado em dia de descanso complementar ou feriado é remunerado com acréscimo de 100% da retribuição normal.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 75% sobre a retribuição normal.

Cláusula 45.^a

Remuneração do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 46.^a

Subsídio de turno

1 - Todos os trabalhadores em regime de turnos terão direito a um subsídio mensal fixo em valor de € 2,00.

2 - Este subsídio é devido pela presença efetiva do trabalhador no respetivo turno sendo-lhe descontado os dias em falta com base na proporcionalidade diária.

Cláusula 47.^a

Subsídio de natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão retribuídos até ao dia 20 de dezembro com um subsídio de natal no valor da remuneração mensal, com as limitações que em matéria de assiduidade foram impostas pelo regulamento interno de cada empresa.

2 - Os trabalhadores que em 31 de dezembro não tiverem completado um ano de serviço, apenas terão direito a receber um subsídio correspondente a tantos duodécimos quanto os meses de serviço.

3 - Quando o trabalhador se encontrar com baixa de Previdência ou acidentado no mês de dezembro, terá direito a receber da E.P. o correspondente a tantos duodécimos quantos meses de serviço prestado.

4 - Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito, quer no ano da incorporação, quer no ano da passagem à disponibilidade, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 - Cessando o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, será pago ao trabalhador parte proporcional do subsídio, de valor correspondente a tantos duodécimos quantos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação.

6 - Para efeitos dos números precedentes, considera-se como completo o mês de admissão e o mês da cessação.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 48.^a

Descanso semanal e feriados

1 - O dia de descanso semanal será o domingo.

2 - Haverá um dia ou meio-dia de descanso semanal complementar nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 29.^a, respetivamente.

3 - Poderão, porém, os dias de descanso semanal e complementar serem outros, mas somente quando se trate de laboração contínua ou trabalho em regime de turnos.

4 - Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato por força do disposto no número seguinte, deve a entidade patronal suspender o trabalho como se fosse um dia de descanso semanal.

5 - São considerados feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Terça Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (Festa Móvel);

10 de junho;

Feriado Regional;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado Municipal do Local de Trabalho.

Cláusula 49.^a

Direito e duração das férias

1 - Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do 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, salvo o disposto no número seguinte.

4 - Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, os trabalhadores permanentes terão direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos de calendário.

5 - O período normal de férias será:

a) Pelo menos 2 dias e meio por cada mês efetivo de serviço, para os trabalhadores contratados a prazo;

b) 21 dias consecutivos de calendário para os trabalhadores permanentes que em 31 de dezembro do ano civil anterior não tenham completado ainda 1 ano de serviço ininterrupto na mesma empresa;

- c) 30 dias consecutivos de calendário para os que já tenham 1 ou mais anos de serviço, nas condições referidas na alínea anterior, quer permanentes quer contratados a prazo.

Cláusula 50.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 52.^a

Acumulação de férias

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

2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

4 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 53.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio a 31 de outubro salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

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

Cláusula 54.^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 serviço efetivo.

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

3 - A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 62.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1 - A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 56.^a

Definição de falta

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso, intercorrentes;
 - b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados);
 - c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes afim 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 membro de comissão de trabalhadores;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que, não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - g) As que forem dadas durante três dias consecutivos por motivo de nascimento de um filho;
 - h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
- 3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 58.^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) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo o disposto legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
 - b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respetiva;
 - c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
- 3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

- 1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de

um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupunham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

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

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

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

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

Cláusula 60.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

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

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 62.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda da retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

Cláusula 64.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

2 - A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

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

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

Cláusula 65.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

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

Cláusula 66.^a

Cessa o do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

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

2 - A verificação da justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 82.^a.

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

Cláusula 67.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse 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 s rios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;

- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 68.^a

Consequências do despedimento nulo

1 - No caso referido no n.º 3 da cláusula 66.^a, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 - Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 73.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 69.^a

Despedimento coletivo

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

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

Cláusula 70.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos coletivamente

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

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

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

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

5 - Cada trabalhador abrangido pelo despedimento coletivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade, calculada nos termos da cláusula 73.^a.

6 - O trabalhador tem, durante o prazo de, pelo menos noventa dias a contar da data da comunicação pela empresa da intenção de proceder ao despedimento coletivo, o direito de utilizar cinco horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 71.^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 entidade patronal, por escrito, em aviso de dois meses.

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

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

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

Cláusula 72.^a

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou à ofensa à sua honra ou dignidade.

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

Cláusula 73.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas *b) a f)* da cláusula 72.^a, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 74.^a

Certificado a entregar ao trabalhador

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 75.^a

Trabalho de menores - Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 76.^a

Direitos especiais dos menores

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

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

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

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

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

Cláusula 77.^a

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

A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido, quer esta deriva de idade, quer de doença ou acidente, condições de trabalho compatíveis com o seu estado.

CAPÍTULO XI

Exercício do poder disciplinar

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

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

2 - O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 79.^a

Infração disciplinar

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

2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, teve conhecimento da infração.

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

1 - A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores consignados na lei e no presente contrato:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada por escrito ao infrator;
- c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo exercer em cada ano civil o total de trinta dias;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 - Excetuando a repreensão verbal todas as demais sanções aplicadas serão averbadas no registo individual do trabalhador.

Cláusula 81.^a

Registo e comunicação ao sindicato

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

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

Cláusula 82.^a

Processo disciplinar

1 - O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a elevada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes.

2 - O processo disciplinar iniciar-se-á na data do despacho que o manda instaurar, devendo o instrutor proceder no mais curto espaço de tempo à discriminação e qualificação das presumíveis infrações, bem como a elaboração de uma nota de culpa que será entregue pessoalmente ao trabalhador arguido ou remetida, por carta registada com aviso de receção, para a sua residência habitual.

3 - Da nota de culpa constará a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, o prazo de que dispõe para a apresentação da sua defesa, assim como a faculdade de, com esta, apresentar prova, requerer a audição de testemunhas ou a realização de outras diligências.

4 - O trabalhador deverá apresentar a sua defesa no prazo de três dias úteis a contar da data do recebimento da nota de culpa ou de aviso de receção da carta que a enviou.

5 - Concluído o processo, será entregue uma cópia do mesmo à comissão de trabalhadores no caso em que não haja, ao Sindicato respetivo que se deverá pronunciar fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

6 - Decorrido o prazo referido no número anterior, será proferida decisão fundamentada, de que será entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou ao respetivo Sindicato.

7 - O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente, se a sua presença se mostrar inconveniente, mantendo, no entanto, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

8 - A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

9 - O trabalhador pode recorrer da decisão do processo disciplinar para os organismos competentes.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, de acordo com o consignado no presente CCT e na lei geral;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos Sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outros que representem trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após os factos referidos no número anterior, salvo o que se refere na alínea c) em que o prazo será de um ano.

Cláusula 84.^a

Consequências da aplicação de sanções

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

2 - Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 73.^a, sem prejuízo do direito ao trabalhador optar pela reintegração, nos termos da cláusula 68.^a.

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

4 - Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 83.^a, o trabalhador terá direitos consignados nos números anteriores, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

CAPÍTULO XII

Previdência, segurança e higiene no trabalho

Cláusula 85.^a

Previdência

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidas pelo presente contrato contribuirão para as instituições de previdência que as abranjam, nos termos dos respetivos regulamentos.

Cláusula 86.^a

Acidentes de trabalho

As empresas são abrangidas, nos termos da lei, a segurar os trabalhadores ao seu serviço contra os riscos resultantes de acidente de trabalho. No caso de as empresas não efetuarem esse seguro, assumirão integralmente as responsabilidades daí decorrentes.

Cláusula 87.^a

Higiene e segurança no trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 88.^a

Medicina no trabalho

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

Cláusula 89.^a

Comissões de prevenção e segurança

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

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

3 - Nas empresas que tenham ao seu serviço menos de quarenta trabalhadores haverá no mínimo um encarregado de segurança.

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

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

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

Cláusula 90.^a

Atribuições da comissão de prevenção e segurança

A comissão de prevenção e segurança e o encarregado de segurança tem as seguintes atribuições:

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

Cláusula 91.^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 - O exame de pesquisa de álcool será efetuado pelo superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que para o efeito, disporá de 30 minutos.

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

8 - Caso seja apurada taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a 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 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.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Comissão paritária

1 - Até ao prazo de trinta dias após entrada em vigor do presente CCT, será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação do Sindicato.

2 - Igualmente, no mesmo prazo previsto no número anterior cada parte indicará até três nomes de indivíduos de reconhecida capacidade técnica, estranhas à Empresa e ao Sindicato, para presidente da comissão. Caso não se verifique unanimidade será o presidente livremente indicado pela Secretaria Regional do Trabalho. Esta reunirá dentro de dez dias seguidos a fim de escolher, entre os apresentados, um nome.

3 - Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no CCT e integrar as suas lacunas;
- b) Deliberar sobre a classificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto no CCT;

c) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

4 - A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões serem fixadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

5 - A Comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos dois representantes de cada parte.

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

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

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

Cláusula 93.^a

Remissão

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

2 - Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 94.^a

Revogação da regulamentação anterior

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

ANEXO I

Definição de funções

Serração de Madeiras

Encarregado geral ou mestre - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, controla e coordena a atividade de todos os departamentos de produção de unidade industrial.

Encarregado secção-contramestre - É o trabalhador que sob a orientação ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais podendo elaborar relatórios.

Medidor de toros de madeira - É o trabalhador que divide os toros de madeira e a desenrolar ou trabalhar por outro processo, segundo as mais convenientes secções e todas as tarefas descritas n.º 7-74-28 da Classificação Nacional de Profissões (versões 1966 a 1974).

Serrador de charriot - É o trabalhador que regula e manobra uma serra, com *charriot*, destinada a transformar toros, em vigas ou tábuas, de acordo com as normas e dimensões pretendidas; coloca o carro (*charrot*) e o toro, fixando-os com dentes apropriados, regula a tensão da lâmina da serra e a espessura da

peça a obter, põe a máquina a funcionar e executa todas as tarefas descritas em 7-74-20 da Classificação Nacional de Profissões.

Serrador de serra de fita - É o trabalhador que regula e manobra uma serra que serve para efetuar cortes em peças de madeira, regula a tensão da folha de serra, põe a máquina em funcionamento e executa ainda todas as tarefas descritas em 7-74-16 da Classificação Nacional de Profissões.

Descascador - É o trabalhador que descasca os toros de madeira para ir para a Serra.

Encastelador - É o trabalhador que dispõe a madeira serrada de forma a obter-se boa ventilação e exposição ao sol e todas as tarefas descritas em 7-79-70 da Classificação Nacional de Profissões.

Pesador de lenha - É o trabalhador que atende os compradores de lenha e aproveitamentos, procedendo à necessária pesagem e avaliação e ainda todas as tarefas descritas em 7-79-76 da Classificação Nacional de Profissões.

Porteiro - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas em fábricas ou outros estabelecimentos industriais controla as entradas e saídas de pessoal e todas as tarefas descritas em 8-31-20 da Classificação Nacional de Profissões.

Desfibrador - É o trabalhador que regula e alimenta uma máquina destinada a desfibrar toros de madeira e todas as tarefas descritas em 8-59-66 da Classificação Nacional de Profissões.

Mota-serrista - É o trabalhador que usualmente trabalha munido de uma motosserra, na serração ou em matas conhecendo as exigências próprias da máquina, e utilizando-a para cortar peças de madeira trabalhada ou em rolo ou aparar atados de madeira.

Cortador de árvores - É o motosserrista que prepara e abate as árvores nas matas, suficientemente experiente para evitar danos e riscos para o pessoal e equipamento nessas operações a seu cargo.

Escolhedor de madeiras - É o trabalhador que separa e agrupa, por categorias, madeiras em bruto, aparelhadas ou debastadas, segundo as qualidades e dimensões que apresentem, divide os toros por classe etc.

Preparador lâminas de corte automáticas - É o trabalhador que prepara as lâminas em condições de cortar madeira nas serrações automatizadas.

Guarda-Noturno - É o trabalhador que exerce a vigilância de uma determinada indústria.

Prescintador - É o trabalhador que dispõe e toma solidárias, mediante aplicação de precentes em pontos de ligação, que seleciona tendo em vista obter determinadas superfícies destinadas à confeção de embalagens e todas as tarefas descritas em 7.79.64 da classificação Nacional de Profissões.

Marcador - É o trabalhador que traça em blocos de madeira ou matérias afins, os contornos das peças a obter e todas as tarefas descritas em 7.79.10 da Classificação Nacional de Profissões.

Grampeador - É o trabalhador que aplica agramos ou grampos em madeira e todas as tarefas descritas em 7.79.66 da classificação nacional de profissões.

Enfardador - É o trabalhador que acondiciona peças de madeira em fardos e procede à respetiva contagem, tendo em vista o seu transporte e todas as tarefas descritas em 7.79.74 da classificação nacional de profissões.

Ajudante de serra de fita - É o trabalhador que sob as ordens do Serrador colabora com ele no corte de peças de madeiras.

Operador de Máquinas Industriais - É o trabalhador que opera, conduz e ou manobra equipamentos mecânicos e máquinas automáticas e semi-automáticas.

Pré-oficial - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais acima referidos, preparando-se especificamente para ascender à categoria de oficial, a qual será no período de 3 anos.

Servente - É o trabalhador menor indiferenciado que executa serviços gerais na serração ou na mata para auxiliar os diversos profissionais nela integrados, descarregando, transportando ou colocando em posição de trabalho os respetivos materiais, etc.

Aprendiz - É o trabalhador menor que, sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos os coadjuva nos seus trabalhos, e inicia a sua aprendizagem de uma, ou mais profissões abrangidas neste Contrato.

ANEXO I-A

Definição de funções

Carpintaria mecânica e similares

Encarregado - É o trabalhador que dirige e coordena os serviços e é capaz de executar todas as tarefas da sua profissão.

Carpinteiro mecânico - É o trabalhador que executa serviços com as seguintes máquinas, Topia, Guarlopa, Soalhos, Plânia, Desengrossadeira, Machiador e Respingador, e todas as tarefas descritas em 7.74.30, 7.74.32, 7.74.34 e 7.74.36 da classificação nacional de profissões.

Preparador de lâminas - É o trabalhador que prepara as lâminas e amola as mesmas ao ponto de ficarem em condições para trabalhar as máquinas.

Carpinteiro de banco - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira, móveis ou outro material similar, numa bancada apropriada, realiza as tarefas fundamentais do carpinteiro em geral.

Pré-Oficial - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais acima referidos preparando-se para ascender à categoria de oficial, a qual será no período de 3 anos.

Aprendiz - É o trabalhador menor que sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Envernizador - Regulariza e dá brilho a superfícies de madeira, aplicando verniz e outros materiais e servindo-se de utensílios apropriados; executa as tarefas fundamentais do polidor de madeira, mas trabalha à base de vernizes; fricciona as superfícies com uma boneca embebida num verniz adequado; repete a operação após o período de secagem e abatimento, esfregando adequadamente com verniz charão até obter o brilho requerido; executa pequenos retoques, empregando várias qualidades de vernizes, lixas, massas, utensílios manuais e dispositivos mecânicos. Por vezes é incumbido de colocar as peças envernizadas em cavaletes de secagem.

ANEXO II

Tabela salarial

Serração de Madeiras

Encarregado Geral ou Mestre	€ 633,00
Encarregado de Secção ou C/Mestre	€ 632,00
Medidor de Toros	€ 630,00
Serrador de <i>Charriot</i> :	
1.º Oficial	€ 632,00
2.º Oficial	€ 631,00
Pré-Oficial	€ 630,00
Serrador de Serra de Fita:	
1.º Oficial	€ 632,00
2.º Oficial	€ 631,00
Pré-Oficial	€ 630,00
Ajudante de Serra Fita	€ 631,00
Operador de Máquinas Industriais	€ 631,00
Cortador de Árvores	€ 631,00
Motoserrista	€ 631,00
Escolhedor de Madeiras	€ 631,00
Preparador de Lâminas de Corte Automático	€ 631,00
Pré-Oficial	€ 630,00
Desfibradores, Descascadores, Encastelador, Pesador de Lenha, Guarda Noturno, Grampeador, Enfardador, Porteiro, Prescintador e Marcador	€ 630,00
Aprendizes:	
3.º Ano	€ 630,00
2.º Ano	€ 630,00
1.º Ano	€ 630,00
Servente	€ 630,00

ANEXO II - A

Tabela salarial

Carpintaria Mecânica

Encarregado	€ 664,67
Carpinteiro-Mecânico - Carpinteiro de Banco:	
1.º Oficial	€ 632,00
2.º Oficial	€ 631,00

Pré-Oficial	€ 630,00
Preparador de Lâminas	€ 631,00
Aprendizes:	
3.º Ano	€ 630,00
2.º Ano	€ 630,00
1.º Ano	€ 630,00
Envernizadores	€ 630,00

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Decreto-Lei n.º 121/78 de 2 de junho

Serração de madeiras

2.1 - Encarregado geral ou mestre;

3.1 - Encarregado de secção ou contra-mestre;

4.3 - Profissionais qualificados:

Medidor de toros de madeira;

Serrador de *charriot*;

Serrador de serra de fita.

5 - Profissionais semi-qualificados:

Motoserrista;

Escolhedor de Madeiras;

Preparador de lâminas;

Cortadores de árvores;

Descascador;

Desfibrador;

Encastelador;

Pesador de lenha;

Prescintador;

Marcador;

Grampeador;

Enfardador.

6 - Profissionais não qualificados:

Operador de Máquinas Industriais;

Porteiro;

Guarda-noturno ajudante;

Ajudante;

Servente.

A. Aprendizes

A.4 - Aprendizes de produção:

Aprendizes

ANEXO III - A

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Decreto-Lei n.º 121/78 de 2 de junho

Carpintaria mecânica

3.1 - Encarregado;

4.3 - Profissionais qualificados:

Carpinteiro mecânico;

Carpinteiro de banco;

Envernizador.

5 - Profissionais semi-qualificados:

Preparador de lâminas.

A. Aprendizes

A.4 - Aprendizes de produção

Aprendiz

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 para todos os trabalhadores associados deste sindicato.

Este contrato abrange 9 entidades empregadoras associadas à Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e 150 trabalhadores associados do Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Ponta Delgada, 25 de fevereiro de 2019.

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