



# JORNAL OFICIAL

**II SÉRIE – NÚMERO 176**  
**SEGUNDA-FEIRA, 14 DE SETEMBRO DE 2009**

ÍNDICE:

**SECRETÁRIO REGIONAL DA PRESIDÊNCIA**

Portaria

**SECRETARIA REGIONAL DA ECONOMIA**

Contrato-programa

Página 5658

---

**PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES**

GABINETE DE EDIÇÃO DO JORNAL OFICIAL

Endereço electrónico: <http://jo.azores.gov.pt>

Correio electrónico: [gejo@azores.gov.pt](mailto:gejo@azores.gov.pt)



**SECRETARIAS REGIONAIS DA ECONOMIA E DO AMBIENTE E DO MAR**

Despacho

**SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO E SOLIDARIEDADE SOCIAL**

Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor

**SECRETARIA REGIONAL DO AMBIENTE E DO MAR**

Direcção Regional da Energia

**ILHAS DE VALOR, S. A.**

Aviso

**JORNAL OFICIAL****SECRETÁRIO REGIONAL DA PRESIDÊNCIA**

Portaria n.º 702/2009 de 14 de Setembro de 2009

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, através do Secretário Regional da Presidência, ao abrigo do disposto dos artigos 10.º, 11.º e 14.º do Decreto Legislativo Regional 22/2006/A de 9 de Junho aplicável por força do artigo 32.º do Decreto Legislativo Regional 10/2009/A, atribuir à Ler e Comunicar Publicações, Lda. proprietária do Jornal “O Monchique” um subsídio de € 676,59 (seiscentos e setenta e seis euros e cinquenta e nove cêntimos) relativo a incentivos à Difusão Informativa e ao apoio à expansão dos meios de comunicação social nas Ilhas da Coesão.

O referido subsídio será processado por conta da dotação inscrita no Plano de 2009 da Presidência do Governo, Programa 06, Informação e Comunicação, 6.1 Apoio aos Média Projecto 6.1.1, Promedia, Código 04.07.01, Instituições sem Fins Lucrativos.

1 de Setembro de 2009. – O Secretário Regional da Presidência, *André Jorge Dionísio Bradford*.

**S.R. DA ECONOMIA, S.R. DO AMBIENTE E DO MAR**

Despacho n.º 977/2009 de 14 de Setembro de 2009

Considerando que o Decreto-Lei n.º 111/2001, de 6 de Abril, estabelece os princípios e as normas aplicáveis à gestão de pneus e pneus usados;

Considerando que a Região Autónoma dos Açores tem interesse em encaminhar para destino adequado os pneus usados produzidos na Região através do sistema integrado de gestão de pneus usados, regulado pelo Decreto-Lei n.º 111/2001, de 6 de Abril;

Considerando que, por decisão conjunta da Secretária Regional do Ambiente e do Mar e do Secretário Regional da Economia, de 20 de Fevereiro de 2006, foi determinada a extensão à Região Autónoma dos Açores da licença atribuída à VALORPNEU – Sociedade de Gestão de Pneus, Lda. (VALORPNEU), por decisão conjunta dos Ministros da Economia e das Cidades, Ordenamento do Território e Ambiente, de 7 de Outubro de 2002, para exercer a actividade de gestão de pneus usados, enquanto entidade gestora do sistema integrado regulado pelo Decreto-Lei n.º 111/2001, de 6 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 43/2004, de 2 de Março;

Considerando ainda que por decisão conjunta da Secretária Regional do Ambiente e do Mar e do Secretário Regional da Economia, de 14 de Julho de 2008, a extensão dessa mesma

**JORNAL OFICIAL**

licença foi prorrogada pelo prazo de um ano, com produção de efeitos a partir de 7 de Outubro de 2007;

Considerando que, por decisão conjunta dos Ministros do Ambiente, do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional e da Economia e da Inovação, de 11 de Novembro de 2008, foi determinada atribuída à VALORPNEU – Sociedade de Gestão de Pneus, Lda. (VALORPNEU), nova licença para exercer a actividade de gestão de pneus usados, enquanto entidade gestora do sistema integrado, válida para o território de Portugal Continental e até 31 de Dezembro de 2012, regulado pelo Decreto-Lei n.º 111/2001, de 6 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 43/2004, de 2 de Março;

Considerando os pareceres favoráveis da Direcção Regional do Ambiente e da Direcção Regional de Apoio ao Investimento e à Competitividade;

Manda o Governo Regional, pelos Secretários Regionais da Economia e do Ambiente e do Mar, nos termos n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 111/2001, de 6 de Abril, o seguinte:

1 - Estender a licença concedida à VALORPNEU – Sociedade de Gestão de Pneus, Lda., por decisão conjunta dos Ministros do Ambiente, do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional e da Economia e da Inovação, de 11 de Novembro de 2008, à Região Autónoma dos Açores.

2 - A extensão da licença agora determinada está sujeita ao calendário e às avaliações previstas na Cláusula 3.ª da referida licença, de forma a avaliar a oportunidade de serem emitidas as prorrogações previstas.

3 - A extensão da licença agora determinada rege-se pelas cláusulas da licença concedida por decisão conjunta dos Ministros do Ambiente, do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional e da Economia e da Inovação, de 11 de Novembro de 2008, sem prejuízo das competências dos órgãos de governo próprio da Região Autónoma dos Açores.

4 - A presente extensão da licença produz efeitos retroactivos a partir do dia 7 de Outubro de 2008.

28 de Agosto de 2009. - O Secretário Regional da Economia, *Vasco Ilídio Alves Cordeiro*. - O Secretário Regional do Ambiente e do Mar, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

**S.R. DA ECONOMIA****Contrato-Programa n.º 229/2009 de 14 de Setembro de 2009**

Por celebração de contrato-programa de 18 de Agosto de 2009, do Secretário Regional de Economia, é transferida a seguinte verba para o Núcleo de Empresários da Lagoa, abaixo indicado, no âmbito do Programa 10 – Desenvolvimento do Turismo e nos termos do Decreto



# JORNAL OFICIAL

Legislativo Regional n.º 30/2006/A de 8 de Agosto, Contrato Programa de Interesse para o Desenvolvimento do Turismo, através da seguinte classificação económica:

- Capítulo 40 – Despesas do Plano - Divisão 10 – Desenvolvimento do Turismo - Subdivisão 03 – Investimentos Estratégicos – Acção 1 – Iniciativas Diversas - Código 04.07.01 do orçamento da Secretaria Regional da Economia para o corrente ano.

O montante transferido constitui um apoio financeiro a fundo perdido, destinado à realização de investimento com interesse para o desenvolvimento do turismo nos Açores.

Unidade: 00.000,00Euro

Nome Associação	Natureza	MONTANTE
Núcleo de Empresários da Lagoa	Plano de acções de animação e promoção turística cuja estratégia é identificar o concelho da Lagoa como atracção turística para a área da Gastronomia	120 000,00 €

2 de Setembro de 2009. - O Secretário Regional da Economia, *Vasco Ilídio Alves Cordeiro*.

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

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 43/2009 de 14 de Setembro de 2009

### 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 – Sector de Metalomecânica – Alteração salarial e outra e texto consolidado.

O presente acordo altera o Anexo III da convenção colectiva publicada no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 27, de 17 de Novembro de 2005, na redacção das alterações insertas no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 15, de 8 de Junho de 2007 e no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 165, de 9 de Setembro de 2008.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este Contrato Colectivo de Trabalho será acrescido à retribuição mínima mensal constantes do Anexo III, uma diuturnidade de € 7,24, por cada 5 anos de permanência ininterrupta na mesma empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 - (Mantém a mesma redacção).

3 - (Mantém a mesma redacção).

## PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES

GABINETE DE EDIÇÃO DO JORNAL OFICIAL

Endereço electrónico: <http://jo.azores.gov.pt>

Correio electrónico: [gejo@azores.gov.pt](mailto:gejo@azores.gov.pt)

**JORNAL OFICIAL**

4 - (Mantém a mesma redacção).

**ANEXO III****Tabela salarial****Torneiro – Serralheiro - Serralheiro de Alumínios - Carpinteiro Naval - Caldeireiro:**

1.º Oficial .....	596,71 €
2.º Oficial .....	557,36 €
3.º Oficial .....	520,13 €
Pré-Oficial .....	472,50 €

**Ferreiro – Forjador – Fundidor - Moldador Manual – Latoeiro - Montador Isolamento:**

1.º Oficial .....	574,38 €
2.º Oficial .....	523,33 €
3.º Oficial .....	476,04 €
Pré-Oficial .....	472,50 €
Soldador/Metalizador .....	573,32 €
Encarregado de armazém .....	542,47 €
Apontador .....	475,00 €
Malhante .....	475,00 €
Ferramenteiro .....	472,50 €
Ajudante .....	472,50 €

**Aprendiz:**

1.º Ano .....	472,50 €
2.º Ano .....	472,50 €
3.º Ano .....	472,50 €

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

**JORNAL OFICIAL**

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

Ponta Delgada, 26 de Agosto de 2009.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*, mandatário e *Maria João Costa*, mandatária. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *Gualberto do Couto Rodrigues*, Presidente da Direcção e *José Jorge da Silva Tavares*, Vice-Presidente da Assembleia-Geral.

Entrado em 28 de Agosto de 2009.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 31 de Agosto de 2009, com o n.º 36, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

**Texto Consolidado****CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito**

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

**Cláusula 2.ª****Vigência e denúncia**

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

**CAPÍTULO II****Liberdade do exercício do direito sindical**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

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

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Comunicações às empresas**

A Direcção 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 respectivas alterações, por meio de carta registada com aviso de recepção que deverá ser fixado nos locais da empresa reservados às comissões sindicais.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Comissões sindicais de empresa e direito de reunião**

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

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

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

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



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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

### **Condições para o exercício do direito sindical**

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

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

7 - As faltas dadas pelos membros da direcção 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 efectivo de serviço.

**CAPÍTULO III****Admissão e carreira profissional**Cláusula 8.<sup>a</sup>**Condições de admissão**

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

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

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

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

- a) Nome completo;
- b) Categoria Profissional;
- c) Classe, quando for o caso;
- d) Retribuição mensal;
- e) Horário de Trabalho;

**JORNAL OFICIAL**

- f) Local de Trabalho;
- g) Condições particulares de Trabalho;
- h) Resultado do exame médico.

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

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

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Readmissão**

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

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

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

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Período experimental**

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 11.<sup>a</sup>**Classificações profissionais**

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

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

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Duração da aprendizagem**

1 - O período de aprendizagem é de 4 anos.

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

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Promoções**

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

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

3 - O exame referido no n.º anterior será efectuado 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 Direcção Regional do Emprego e Formação Profissional.

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

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

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

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

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

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

Após análise e discussão a Comissão Paritária deliberou:

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Quadros de densidade**

- 1 - O número de Aprendizes e Ajudantes não pode exceder o triplo do n.º de Oficiais.
- 2 - O número de Pré-Oficiais não pode exceder o dobro do número de Oficiais.
- 3 - Os Pré-Oficiais reprovados, ou que não tenham requerido e/ou se submetido ao exame de promoção não contarão para efeitos de cálculo de densidades.

**CAPÍTULO IV****Direitos, deveres e garantias das artes**Cláusula 15.<sup>a</sup>**Deveres da entidade patronal**

São deveres da Entidade Patronal:

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Relações nominais, quadros de pessoal e folhas de quotização**

- 1 - As empresas obrigam-se a enviar ao Sindicato mapas contendo a relação nominal do pessoal ao seu serviço, nos termos e prazos da legislação em vigor.
- 2 - Logo após o envio, as empresas fixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível cópia do mapa referido no n.º anterior, podendo qualquer trabalhador dentro do prazo de três meses a contar do início da fixação do mapa, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas à Secretaria Regional do Trabalho, de preferência através do Sindicato.

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Obedecer à entidade patronal e àqueles que na empresa a representam em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho dentro das funções próprias da sua categoria profissional, salvo na medida em que as ordens e instruções recebidas sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador consignadas na lei ou neste contrato.
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e cumprir pontualmente o horário de trabalho.
- c) Apresentar-se ao serviço com a devida compostura e mantê-la durante o tempo de trabalho.
- d) Realizar o seu trabalho com zelo e diligência, contribuindo para a maior produtividade da empresa e melhor qualidade de produção.
- e) Velar pela conservação e boa utilização das máquinas, utensílios ou outros bens da empresa que lhe sejam confiados para a prestação do trabalho, bem como em relação a todas as instalações que usufruam.
- f) Zelar pelo interesse da Entidade Patronal, designadamente não divulgando informações de segredo referente à sua organização, métodos de produção ou negócio.
- g) Respeitar os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa.
- h) Submeter-se às prescrições de segurança e higiene contidas no regulamento geral ou neste contrato colectivo.
- i) Cumprir as demais obrigações decorrentes deste contrato e da lei geral.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

**JORNAL OFICIAL**

- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e nesta convenção colectiva, ou quando, procedendo, autorização da Secretaria Regional do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na Cláusula 19.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Transferência definitiva do trabalhador para outro local de trabalho**

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

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

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

**CAPÍTULO V****Prestação do trabalho****Cláusula 20.<sup>a</sup>****Competência da entidade patronal**

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

2 - Os regulamentos internos serão submetidos à aprovação da Secretaria Regional do Trabalho e, no prazo de trinta dias, a contar da sua entrada nos serviços competentes não forem objecto 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

**JORNAL OFICIAL**

de trabalho, de modo que os trabalhadores a todo o tempo possam tomar deles conhecimentos.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade 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 objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

**CAPÍTULO VI****Deslocações em serviço**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

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

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

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Pequenas deslocações**

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

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

- a) À retribuição normal acrescida de 15%;
  - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e alimentação, mediante a apresentação das respectivas facturas;
  - c) A um seguro de viagem no valor de 1000 contos nos casos de deslocação para fora da ilha onde se situa o seu local habitual de trabalho:
- 2 - O trabalhador não pode ser prejudicado no seu direito a férias por motivo de deslocações.

**CAPÍTULO VII****Duração de trabalho**Cláusula 25.<sup>a</sup>**Duração diária e semanal do trabalho**

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 26.<sup>a</sup>**Intervalos de descanso**

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

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Início e termo do trabalho diário**

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Trabalho em regime de turnos**

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

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

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Trabalho extraordinário**

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

2 - O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

4 - Não se considera trabalho extraordinário:

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

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

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 - Os efeitos da isenção de horário de trabalho são os expressamente previstos na Lei.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

1 - É permitido trabalhar em dia de descanso semanal, dia ou meio-dia de descanso complementar ou ainda em feriados.

2 - Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

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

**CAPÍTULO VIII****Retribuição do trabalho**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

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

**JORNAL OFICIAL**

2 - A retribuição mensal mínima é a que consta do Anexo III acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup>.

3 - A retribuição mensal será paga durante o período de trabalho e no local de trabalho, até ao dia 5 do mês seguinte.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Retribuição mensal diária e horária**

Para efeitos do disposto neste contrato, considera-se:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho extraordinário**

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 38.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho nocturno**

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Subsídio de turno**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este Contrato Colectivo de Trabalho será acrescido à retribuição mínima mensal constantes do Anexo III, uma diuturnidade de € 7,24, por cada 5 anos de permanência ininterrupta na mesma empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Subsídio de natal**

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO IX****Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e feriados**

1 - O dia de descanso semanal será normalmente o Domingo.

2 - Poderá porém o dia de descanso semanal ser outro mas somente e quando se trate de laboração contínua ou trabalho em regime de turnos rotativos.

3 - Haverá um dia ou meio-dia de descanso complementar por força do disposto no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>.

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

5 - São considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro

Terça-Feira de Carnaval

Sexta-Feira Santa

**JORNAL OFICIAL**

25 de Abril  
1 de Maio  
Corpo de Deus (Festa Móvel)  
10 de Junho  
15 de Agosto  
5 de Outubro  
1 de Novembro  
1 de Dezembro  
8 de Dezembro  
Feriado Regional  
Feriado Municipal do Local do Trabalho

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Direito e duração das férias**

- 1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito aos seguintes períodos de férias:
- a) Dez dias consecutivos no ano de admissão, se o trabalhador tiver sido admitido no 1.º semestre do ano civil.
  - b) Vinte e um dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento não tenham completado um ano de serviço.
  - c) Trinta dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento, tenham um ou mais anos de serviço.
- 2 - As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, podendo, no entanto, ser gozadas em dois períodos interpolados, por mútuo acordo das partes.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Violação do direito a férias**

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Acumulação de férias**

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

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

3 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendem gozá-las em outras ilhas do Arquipélago dos Açores e Madeira ou no Continente:

b) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro:

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

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

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 48.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias**

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

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

3 - A redução de período de férias nos termos do n.º 2 da Cláusula 56.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

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

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Definição de falta**

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

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

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

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

**JORNAL OFICIAL**

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso inter-decorrentes;
- b) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha 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, Netos e Bisnetos) e ainda por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela Entidade Patronal;
- h) As que forem dadas durante 2 dias consecutivos por motivo de nascimento de filhos;

3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, salvo o disposto legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.



3 - Nos casos previstos na alínea *b)* e *c)* do n.º anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 55.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

**CAPÍTULO X****Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 57.<sup>a</sup>**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 colectivo:

e) Rescisão do trabalhador.

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>

### **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.

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

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

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

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

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

a) Expirando o prazo que foi estabelecido;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador;

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa**

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

2 - A verificação da justa causa depende sempre de processo disciplinar.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**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, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

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

**JORNAL OFICIAL**

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios:

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

n) Reduções anormais de produtividade do trabalhador:

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Consequências do despedimento nulo**

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

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

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Despedimento colectivo**

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

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente**

1 - Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo, 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 efectuou os despedimentos.



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

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

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

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

Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço:
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida:
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador:
- d) Aplicação de sanção abusiva:
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho:

**JORNAL OFICIAL**

f) Lesão culposa de condições de higiene e segurança no trabalho.

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas b) e f) da Cláusula 66.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Certificado a entregar ao trabalhador**

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

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

**CAPÍTULO XI****Condições particulares de trabalho**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores princípios gerais**

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

2 - A entidade patronal é obrigada na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional bem como a colaborar na acção 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 respectivo o contrato.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 70.<sup>a</sup>**Direitos especiais dos menores**

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

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

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

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

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Princípios gerais sobre o trabalho de profissionais com capacidade de trabalho reduzido**

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

**CAPÍTULO XII****Exercício do poder disciplinar**Cláusula 72.<sup>a</sup>**Poder Disciplinar**

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

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Infracção disciplinar**

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

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

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

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

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

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

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

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Registo e comunicação ao sindicato**

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

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Consequências da aplicação de sanções abusivas**

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO XIII****Higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança no trabalho**

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Comissões de prevenção e segurança**

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

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

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

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

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Atribuições da comissão de prevenção e segurança**

A Comissão de Prevenção e Segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efectuar inspecções 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 direcção 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 Nova

**Prevenção e controle de alcoolemia 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 alcoolemia será precedido de acções de informação e sensibilização dos trabalhadores.
- 4 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado no ar expirado.

**JORNAL OFICIAL**

5 - O controlo de alcoolémia será efectuado 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 efectuado 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 alcoolemia 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 efectuar os testes de despistagem de estupefacientes sob a direcção 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.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO XIV****Disposições gerais e transitórias**Cláusula 83.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

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

2 - Compete à Comissão Paritária:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Remissão**

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

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Revogação da regulamentação anterior**

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

**ANEXO I**

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

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

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

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

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

*Serralheiro* - É o trabalhador que fabrica, repara e monta, peças tubos elementos e estruturas metálicas, por vários processos, com o rigor requerido: dobra a frio com martelos e torquilha: vira e curva a quente, com degolador, com fuja e com cércea; fura com berbequim manual e eléctrico, com engenho ou a oxicorte; mandrila; abre roscas interiores e exteriores com machos e com tarraxa; rebita a frio ou a quente, aparafusa, ponteia por soldadura a oxi-acetilénica, electro-arco: ajusta com limas e rascadas; corta por oxi-acetilénico, serrote manual ou mecânico, talhadeira e rebarbadora; monta e desmonta conjuntos mecânicos simples e repara os respectivos componentes; constrói e monta, na oficina ou no local de aplicação., estruturas metálicas; afia as ferramentas e procede aos acabamentos das superfícies, dobras, costuras etc..., manualmente ou com aparelhos apropriados.

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

*Fundidor-Moldador Manual* - É o trabalhador que executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas coloca, no local

**JORNAL OFICIAL**

da moldação, uma caixa apropriada, constituída unicamente pelas paredes laterais, e enche-a com areia comprimindo-a, volta a caixa e alisa a superfície da areia com uma colher apropriada abre a cavidade, onde insere metade do molde, batendo-o para se adaptar perfeitamente à areia, alisa as superfícies e polvilha-as com pó de apertar, coloca urna segunda caixa sobre a primeira, envolve o molde com areia tina de contacto enche a caixa com areia mais grosseira de enchimento, que comprime, volta o conjunto constituído retirando a primeira caixa planta alisa e aperfeiçoa as superfícies da areia da moldação e o molde.

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

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

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

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

máquinas ferramentas e acessórios necessários para a execução de soldaduras. Deve ter conhecimentos de:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL****ANEXO III****Tabela salarial****Torneiro – Serralheiro - Serralheiro de Alumínios - Carpinteiro Naval - Caldeireiro:**

1.º Oficial .....	596,71 €
2.º Oficial .....	557,36 €
3.º Oficial .....	520,13 €
Pré-Oficial .....	472,50 €

**Ferreiro – Forjador – Fundidor - Moldador Manual – Latoeiro - Montador Isolamento:**

1.º Oficial .....	574,38 €
2.º Oficial .....	523,33 €
3.º Oficial .....	476,04 €
Pré-Oficial .....	472,50 €
Soldador/Metalizador .....	573,32 €
Encarregado de armazém .....	542,47 €
Apontador .....	475,00 €
Malhante .....	475,00 €
Ferramenteiro .....	472,50 €
Ajudante .....	472,50 €

**Aprendiz:**

1.º Ano .....	472,50 €
2.º Ano .....	472,50 €
3.º Ano .....	472,50 €

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Ponta Delgada, 26 de Agosto de 2009.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*, mandatário e *Maria João Costa*, mandatária. Pelo Sindicato dos Profissionais

**JORNAL OFICIAL**

das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *Gualberto do Couto Rodrigues*, Presidente da Direcção e *José Jorge da Silva Tavares*, Vice-Presidente da Assembleia-Geral.

**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO CONSUMIDOR****Convenção Colectiva de Trabalho n.º 44/2009 de 14 de Setembro de 2009****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 - Sectores de Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica – Alteração salarial e texto consolidado.**

O presente acordo altera o Anexo II Tabela Salarial Serração Madeiras e o Anexo II-A, Tabela Salarial Carpintaria Mecânica da convenção colectiva publicada no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 27, de 17 de Novembro de 2005, na redacção das alterações insertas no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 15, de 8 de Junho de 2007 e no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 165, de 9 de Setembro de 2008.

**ANEXO II****Tabela salarial****Serração de Madeiras**

Encarregado Geral ou Mestre .....	576,01 €
Encarregado de Secção ou c/Mestre .....	576,01 €
Medidor de Toros .....	472,50 €

**Serrador de *Charriot*:**

1.º Oficial .....	476,53 €
2.º Oficial .....	476,04 €
Pré-Oficial .....	472,50 €



# JORNAL OFICIAL

## Serrador de Serra de Fita:

1.º Oficial .....	476,53 €
2.º Oficial .....	476,04 €
Pré-Oficial .....	472,50 €
Ajudante de Serra Fita .....	472,50 €
Operador de Máquinas Industriais .....	476,04 €
Cortadores de Árvores .....	476,04 €
Motoserrista .....	476,04 €
Escolhedor de Madeiras .....	476,04 €
Preparador de Lâminas de Corte Automático .....	476,04 €
Pré-Oficial .....	472,50 €
Desfibradores, Descascadores, Encastelador, Pescador de Lenha, Guarda-Nocturno, Grampeador, Enfardador, Porteiro, Prescintador e Marcador .....	472,50 €

## Aprendizes:

3.º Ano .....	472,50 €
2.º Ano .....	472,50 €
1.º Ano .....	472,50 €
Servente .....	472,50 €

## ANEXO II

### Tabela salarial

#### Carpintaria Mecânica

Encarregado .....	635,76 €
-------------------	----------

**JORNAL OFICIAL****Carpinteiro – Mecânico - Carpinteiro de Banco:**

1.º Oficial .....	513,97 €
2.º Oficial .....	501,80 €
Pré-Oficial .....	472,50 €
Preparador de Lâminas .....	476,04 €

**Aprendizes:**

3.º Ano .....	472,50 €
2.º Ano .....	472,50 €
1.º Ano .....	472,50 €
Envernizadores .....	472,50 €

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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, 26 de Agosto de 2009.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto, mandatário e Maria João Costa, mandatária*. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *Gualberto do Couto Rodrigues, Presidente da Direcção e José Jorge da Silva Tavares, Vice-Presidente da Assembleia-Geral*.

Entrado em 28 de Agosto de 2009.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 1 de Setembro de 2009, com o n.º 37, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

**JORNAL OFICIAL****Texto consolidado****CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e denúncia**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho – adiante designado apenas por «Contrato» – obriga por um lado as empresas com actividade 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.<sup>a</sup>**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 respectivamente 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 32.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

- 1 - Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito de organizar, desenvolver livremente a actividade Sindical dentro da Empresa.
- 2 - À Entidade Patronal é vedada qualquer interferência na actividade 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.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 4.<sup>a</sup>**Comunicações às empresas**

A direcção 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 respectivas alterações, por meio de carta registada com aviso de recepção que deverá ser fixado cópia nos locais da empresa reservados às comissões sindicais.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Comissões sindicais de empresa e direito de reunião**

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

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

3 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva 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 efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Condições para o exercício do direito sindical**

1 - Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à 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.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical da empresa e comissões de trabalhadores, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência, têm direito 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 direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A Direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos 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 efectivo.

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 direcção 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 efectivo de serviço.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO III****Admissão e carreira profissional**Cláusula 8.<sup>a</sup>**Condições de admissão**

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

2 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico destinado a comprovar 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 afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

5 - No acto 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.

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Readmissão**

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

2 - Se qualquer empresa readmitir um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica 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.<sup>a</sup>

**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 11.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente 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.

**JORNAL OFICIAL**

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

4 - Se o trabalhador executar tarefas susceptíveis 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 12.<sup>a</sup>

**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 detectadas 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 13.<sup>a</sup>

**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 14.<sup>a</sup>

**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.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 15.<sup>a</sup>**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 efectuar nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>.

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 16.<sup>a</sup>**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.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 17.<sup>a</sup>**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 efectuado 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 Direcção 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 respectivo 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 efectuando 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 18.<sup>a</sup>**Deveres da entidade patronal**

São deveres da Entidade Patronal:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que dentro das exigências do bem comum, seja justa 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 19.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Obedecer à entidade patronal e àqueles que na empresa a representam em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho dentro das funções próprias da sua categoria profissional, salvo na medida em que as ordens e instruções excedam a competência que aos mesmos foi atribuída ou sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador designados na lei ou neste contrato colectivo;
- 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;

**JORNAL OFICIAL**

- 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 colectivo;
- i) Cumprir as demais obrigações decorrentes, quer deste contrato colectivo, quer da Lei-Geral sobre o contrato individual de trabalho e mais legislação social.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

É proibido à Entidade Patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue 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 colectiva, 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 21.<sup>a</sup>,
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>,
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Entidade Patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente 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.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 21.<sup>a</sup>**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 22.<sup>a</sup>**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 colectivo.

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 objecto 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 23.<sup>a</sup>**Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade 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 objecto 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 24.<sup>a</sup>**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 72.<sup>a</sup>, 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 directamente impostas pela transferência.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Deslocação fora do local de trabalho habitual**

1 - O trabalhador não poderá recusar-se a realizar trabalho fora do local habitual sempre que se verificarem 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 dispendido 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 39.<sup>a</sup>.

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 efectivo, 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.<sup>a</sup> às normas constantes das cláusulas seguintes.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 26.<sup>a</sup>**Período de inactividade 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 inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**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 28.<sup>a</sup>**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 29.<sup>a</sup>**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 dêem 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

**JORNAL OFICIAL**

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.

Clausula 30.<sup>a</sup>**Início e termo do trabalho diário**

1 - O trabalho diário normal, excepto quando se efectua 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 31.<sup>a</sup>**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 45.<sup>a</sup>.

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 32.<sup>a</sup>**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.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 33.<sup>a</sup>**Trabalho extraordinário**

- 1 - Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2 - O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:
  - a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face 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 actividade 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 actividade depois de terem comunicado à Secretaria Regional do Trabalho as condições em que pretendem proceder a essa compensação.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

- 1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, 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 35.<sup>a</sup>**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.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 36.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

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

**CAPÍTULO VI****Retribuição do trabalho**Cláusula 37.<sup>a</sup>**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 2005.

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>**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 39.<sup>a</sup>**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 25.<sup>a</sup>, terá direito, além da sua retribuição habitual:

**JORNAL OFICIAL**

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 40.<sup>a</sup>****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 efectivos de deslocação contam-se após a chegada até à partida do local efectivo 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 41.<sup>a</sup>****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.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 42.<sup>a</sup>**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 43.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho extraordinário**

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho nocturno**

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Subsídio de turno**

1 - Todos os trabalhadores em regime de turnos terão direito a um subsídio mensal fixo em valor de 400\$00.

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**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.

**JORNAL OFICIAL**

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 VII****Suspensão da prestação do trabalho**Cláusula 47.<sup>a</sup>**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 28.<sup>a</sup>, respectivamente.

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

**JORNAL OFICIAL**

8 de Dezembro

25 de Dezembro

Feriado Municipal do Local de Trabalho

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**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 efectividade 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 efectivo 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 49.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente 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.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 51.<sup>a</sup>**Acumulação de férias**

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

2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar 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 52.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

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

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

3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio a 31 de Outubro 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 53.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias**

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

**JORNAL OFICIAL**

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 61.ª não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 54.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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 55.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 respectivos 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 56.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, padrastrós, madrastas e enteados);

**JORNAL OFICIAL**

- 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 actos 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 57.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

- 1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo o disposto legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectiva;
- 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 58.<sup>a</sup>**Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que 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 59.<sup>a</sup>**Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

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

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

3 - O não cumprimento do disposto 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 60.<sup>a</sup>**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.

**JORNAL OFICIAL**

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, respectivamente.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda 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 VIII****Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**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 colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>**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 64.<sup>a</sup>**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 65.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa**

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



2 - A verificação da justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 81<sup>a</sup>.

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 66.<sup>a</sup>

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

1 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, 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 sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente 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 actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Consequências do despedimento nulo**

1 - No caso referido no n.º 3 da cláusula 65.<sup>a</sup>, 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 respectivo 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 72.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Despedimento colectivo**

1 - Considerar-se-á despedimento colectivo, 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 respectivamente 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 colectivo opera-se nos termos previstos na lei.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente**

1 - Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, 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 efectuou os despedimentos.

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

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

5 - Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, calculada nos termos da Cláusula 72.<sup>a</sup>.

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 colectivo, o direito de



utilizar cinco horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo 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 acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 72.<sup>a</sup>**Indemnização por despedimento com justa causa**

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Certificado a entregar ao trabalhador**

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

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

**CAPÍTULO IX****Condições particulares de trabalho**Cláusula 74.<sup>a</sup>**Trabalho de menores – Princípios gerais**

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

2 - A entidade patronal é obrigada, na medida das suas responsabilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como a colaborar na acção 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 respectivo contrato.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Direitos especiais dos menores**

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

2 - Pelo menos uma vez por ano a entidade patronal deve assegurar a inspecção 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.

**JORNAL OFICIAL**

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 nocturnas.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**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 X****Exercício do poder disciplinar**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

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

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Infracção disciplinar**

1 - Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, que viole por acção 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 infracção.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**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;

**JORNAL OFICIAL**

- b) Repreensão registada, comunicada por escrito ao infractor;
- 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 infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

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

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

**Cláusula 80.<sup>a</sup>****Registo e comunicação ao sindicato**

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

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

**Cláusula 81.<sup>a</sup>****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 infracções, bem como a elaboração de uma nota de culpa que será entregue pessoalmente ao trabalhador arguido ou remetida, por carta registada com aviso de recepção, 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 recepção da carta que a enviou.

**JORNAL OFICIAL**

5 - Concluído o processo, será entregue uma cópia do mesmo à comissão de trabalhadores no caso em que não haja, ao Sindicato respectivo 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 respectivo 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 82.<sup>a</sup>****Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não 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 83.<sup>a</sup>****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 72.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito ao trabalhador optar pela reintegração, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>.

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

4 - Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direitos consignados nos números anteriores, com as seguintes alterações:

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Previdência, segurança e higiene no trabalho**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### **Previdência**

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

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### **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 efectuarem esse seguro, assumirão integralmente as responsabilidades daí decorrentes.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas 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.

**JORNAL OFICIAL**

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 actividade prestada.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**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 actualização em matérias relativas à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**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;

**JORNAL OFICIAL**

- b) Efectuar inspecções 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 direcção 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 Nova****Prevenção e controle de alcoolemia 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 alcoolemia superior a 0,5 g/l.
- 3 - O esclarecimento de medidas de controlo de alcoolemia será precedido de acções de informação e sensibilização dos trabalhadores.
- 4 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado no ar expirado.
- 5 - O controlo de alcoolemia será efectuado 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.

**JORNAL OFICIAL**

6 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado 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 alcoolemia 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 efectuar os testes de despistagem de estupefacientes sob a direcção de um médico do trabalhador será para todos os efeitos deste contrato considerado como estando sob o efeito de estupefacientes.

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

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

**CAPÍTULO XII****Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

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

**JORNAL OFICIAL**

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 91.<sup>a</sup>

**Remissão**

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

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 92.<sup>a</sup>

**Revogação da regulamentação anterior**

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

**JORNAL OFICIAL****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 actividade 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 efectuar 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.

**JORNAL OFICIAL**

*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-Nocturno* - É o trabalhador que exerce a vigilância de uma determinada indústria.

*Precentador* - É o trabalhador que dispõe e toma solidárias, mediante aplicação de presentes em pontos de ligação, que selecciona tendo em vista obter determinadas superfícies destinadas à confecção 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 agrafos 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 respectiva 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 respectivos materiais, etc.

**JORNAL OFICIAL**

*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.

**ANEXO II****Tabela salarial****Serração de Madeiras**

Encarregado Geral ou Mestre .....	576,01 €
Encarregado de Secção ou c/Mestre .....	576,01 €
Medidor de Toros .....	472,50 €

**JORNAL OFICIAL****Serrador de Charriot:**

1.º Oficial .....	476,53 €
2.º Oficial .....	476,04 €
Pré-Oficial .....	472,50 €

**Serrador de Serra de Fita:**

1.º Oficial .....	476,53 €
2.º Oficial .....	476,04 €
Pré-Oficial .....	472,50 €
Ajudante de Serra Fita .....	472,50 €
Operador de Máquinas Industriais .....	476,04 €
Cortadores de Árvores .....	476,04 €
Motoserrista .....	476,04 €
Escolhedor de Madeiras .....	476,04 €
Preparador de Lâminas de Corte Automático .....	476,04 €
Pré-Oficial .....	472,50 €
Desfibradores, Descascadores, Encastelador, Pescador de Lenha, Guarda-Nocturno, Grampeador, Enfardador, Porteiro, Prescintador e Marcador .....	472,50 €

**Aprendizes:**

3.º Ano .....	472,50 €
2.º Ano .....	472,50 €
1.º Ano .....	472,50 €
Servente .....	472,50 €



# JORNAL OFICIAL

## ANEXO II

### Tabela salarial

#### Carpintaria Mecânica

Encarregado ..... 635,76 €

#### Carpinteiro – Mecânico - Carpinteiro de Banco:

1.º Oficial ..... 513,97 €

2.º Oficial ..... 501,80 €

Pré-Oficial ..... 472,50 €

Preparador de Lâminas ..... 476,04 €

#### Aprendizes:

3.º Ano ..... 472,50 €

2.º Ano ..... 472,50 €

1.º Ano ..... 472,50 €

Envernizadores ..... 472,50 €

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

## 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:

Motosserrista

Escolhedor de Madeiras

Preparador de lâminas

Cortadores de árvores

Descascador

Desfibrador

Encastelador

Pesador de lenha

Precentador

Marcador

Grampeador

Enfardador

6 - Profissionais não qualificados:

Operador de Máquinas Industriais

Porteiro

Guarda-nocturno ajudante

Ajudante

Servente

A. Aprendizizes

A.4 – Aprendizizes de produção

Aprendizizes



**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

Ponta Delgada, 26 de Agosto de 2009.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*, mandatário e *Maria João Costa*, mandatária. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *Gualberto do Couto Rodrigues*, Presidente da Direcção e *José Jorge da Silva Tavares*, Vice-Presidente da Assembleia-Geral.

**JORNAL OFICIAL****D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO  
CONSUMIDOR****Convenção Colectiva de Trabalho n.º 45/2009 de 14 de Setembro de 2009**

**AE entre a Rater, Lda. – Fábrica de Rações da Ilha Terceira e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo – Alteração salarial e outras.**

O AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série n.º 29, de 26 de Outubro de 2006, é alterado da forma seguinte:

**Cláusula 1.ª****Vigência**

O presente AE considera-se em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2009 e é válido pelo período de doze meses, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo, caso no seja denunciado com a antecedência de sessenta dias do termo de vigência.

**Cláusula 2.ª****Subsídio de alimentação**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente A.E. têm direito a um subsídio de alimentação, correspondente a 137,43 Euros mensais, incluindo férias, o respectivo subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 - Igual

3 - Igual

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 8.<sup>a</sup>**(Salários)**

<b>N.Q</b>	<b>Categorias Profissionais</b>	<b>Vencimento</b>
5.3	Operador de Doseamento e Mistura	758,84 €
5.3	Operador de Máquina Empilhadora	482,11 €
5.3	Operador de Prensagem	521,22 €
6.2	Operador de Ensaque	472,50 €
6.2	Pesador de Aditivos	472,50 €
7.2	Servente	472,50 €
5.3	Motorista Distribuidor	558,47 €
5.1	Escriturário de 1 <sup>a</sup>	1.040,64 €
5.2	Caixeiro de 1 <sup>a</sup>	588,66 €

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a uma diuturnidade no valor de 9,49 Euros por cada cinco anos de serviço e até ao limite de vinte e cinco anos.

Cláusula 10.<sup>a</sup> – A**Subsídio de Falhas**

Os trabalhadores que exerçam exclusivamente as funções de caixa e cobrador, têm direito a um subsídio para falhas no valor de 32,73 Euros.

Este acordo abrange cerca de 9 trabalhadores e um empregador.

Angra do Heroísmo, 30 de Abril de 2009.

Pela Rater, Lda. – Fábrica de Rações da Ilha Terceira, *António Pedro de Meneses Simões*, gerente da empresa. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo, *Francisco Paulo Silva Borges*, dirigente e *Manuel Oliveira Rodrigues*, dirigente.

Entrado em 1 de Setembro de 2009.

**JORNAL OFICIAL**

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 3 de Setembro de 2009, com o n.º 38, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO CONSUMIDOR****Portaria de Extensão n.º 3/2009 de 14 de Setembro de 2009****Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo – Sector de Motoristas, Metalúrgicos e Metal-Mecânicos .**

1 – Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código de Procedimento Administrativo, torna-se público que na Secretaria Regional do Trabalho e Solidariedade Social se encontra em apreciação a emissão de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Sector de Motoristas, Metalúrgicos e Metal-Mecânicos), publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 146, de 3 de Agosto de 2009.

2 – A emissão da portaria de extensão efectua-se ao abrigo do disposto no artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, n.º 1 do artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, alínea a) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, alínea b) do artigo 13.º e n.º 4 do artigo 18.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 25/2008/A, de 30 de Janeiro, e alínea g) do artigo 2.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, publicando-se em anexo o projecto e respectiva nota justificativa.

3 – Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Secretaria Regional do Trabalho e Solidariedade Social, 28 de Agosto de 2009. - A Secretária Regional do Trabalho e Solidariedade Social, *Ana Paula Pereira Marques*.

**Nota justificativa**

O contrato colectivo de trabalho entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Sector de Motoristas, Metalúrgicos e Metal-Mecânicos), publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 146, de 3 de Agosto de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, na área geográfica delimitada pela respectiva representatividade institucional, prossigam actividade nos sectores industriais ou comerciais de transportes, em veículos automóveis, de



mercadorias ou passageiros, e trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais naquele previstas, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

Na área de aplicação da convenção, existem empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prosseguem as actividades económicas abrangidas e trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelo sindicato outorgante.

A convenção passa a prever a instituição do banco de horas e actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais, teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Estima-se que as actividades abrangidas pela convenção sejam prosseguidas por 48 empregadores e 148 trabalhadores a tempo completo, dos quais 81 (54,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em média em 6,3%.

A convenção actualiza as prestações de conteúdo pecuniário, diuturnidades e subsídio de risco, em 1,96%. Os elementos estatísticos analisados não permitem avaliar o impacte destas prestações. Porém, considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre os empregadores do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o valor do subsídio de risco e das diuturnidades retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção, tem no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e no plano económico o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores dos mesmos sectores.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2, do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Sector de Motoristas, Metalúrgicos e Metal-Mecânicos)**

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pela Secretária Regional do Trabalho e Solidariedade Social, nos termos da alínea *b*) do artigo 13.º e n.º 4 do artigo 18.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 25/2008/A, de 31 de Dezembro, alínea *g*), do artigo 2.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alínea *a*), do artigo 1.º do Decreto-Lei

**JORNAL OFICIAL**

n.º 243/78, de 19 de Agosto, artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As alterações do CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Sector de Motoristas, Metalúrgicos e Metal-Mecânicos), publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 146, de 3 de Agosto de 2009, são tornadas extensivas nas ilhas do Terceira, São Jorge e Graciosa:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades abrangidas pela convenção, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados no sindicato outorgante.

**Artigo 2.º**

- 1 – A presente portaria de extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.
- 2 – As tabelas salariais, subsídio de risco e diuturnidades produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.
- 3 – Os encargos resultantes da retroactividade prevista no número anterior podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor do presente regulamento, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção até ao limite de quatro.

**D.R. DA ENERGIA****Édito n.º 52/2009 de 14 de Setembro de 2009**

Faz-se público que, nos termos e para os efeitos do artigo 19.º do Regulamento de Licenças para Instalações Eléctricas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26 852, de 30 de Julho de 1936 e alterado pela Portaria n.º 344/89, de 13 de Maio, estará patente na Direcção de Serviços de Energia, sita em Ponta Delgada, na Rua do Mercado n.º 21 - R/c, e na Secretaria da Câmara Municipal de Vila do Porto, em todos os dias úteis, durante as horas de expediente, e pelo prazo de 15 dias, a contar da data da publicação deste édito no *Jornal Oficial*, o projecto apresentado pela Empresa Electricidade dos Açores - EDA, S.A., registado na D.R.E. com o n.º 30-1005/09 (2795/F), relativo ao estabelecimento da instalação designada por Ramal Aéreo de MT a 10 kV e PT AS Alto Nascente, sita em Freguesia de S. Pedro, Concelho de Vila do Porto, Ilha de Stª Maria. A instalação é constituída por um Posto de Transformação tipo AS de

**JORNAL OFICIAL**

100 kVA a 10.000/420/242V e pelo respectivo ramal aéreo de alimentação em MT a 10 kV com 401 metros de comprimento, derivado do apoio n.º 3 do ramal MT 10 kV p/ o PT AS n.º 023 Ribeira do Engenho, que se destina a alimentar a rede de BT do Alto Nascente.

Todas as reclamações contra a aprovação deste projecto deverão ser apresentadas, por escrito, na referida Direcção de Serviços, dentro do prazo citado.

4 de Setembro de 2009. - O Director de Serviços de Energia, *Francisco Eduardo Tomé de Andrade*.

**D.R. DA ENERGIA****Édito n.º 53/2009 de 14 de Setembro de 2009**

Faz-se público que, nos termos e para os efeitos do artigo 19.º do Regulamento de Licenças para Instalações Eléctricas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26 852, de 30 de Julho de 1936 e alterado pela Portaria n.º 344/89, de 13 de Maio, estará patente na Direcção de Serviços de Energia, sita em Ponta Delgada, na Rua do Mercado n.º 21 – R/c, e na Secretaria da Câmara Municipal de Vila do Porto, em todos os dias úteis, durante as horas de expediente, e pelo prazo de 15 dias, a contar da data da publicação deste édito no *Jornal Oficial*, o projecto apresentado pela Empresa Electricidade dos Açores - EDA, S.A., registado na D.R.E. com o n.º 30-1004/09 (2805/F), relativo ao estabelecimento da instalação designada por Ramal Aéreo de MT a 10 kV e PT AS Jogo, sita em Freguesia de S. Pedro, Concelho de Vila do Porto, Ilha de Stª Maria. A instalação é constituída por um Posto de Transformação tipo AS de 100 kVA a 10.000/420/242V e pelo respectivo ramal aéreo de alimentação em MT a 10 kV com 133 metros de comprimento, derivado do apoio n.º 26 da Linha MT a 10 kV Aeroporto – Stª Bárbara, que se destina a alimentar a rede de BT do Jogo.

Todas as reclamações contra a aprovação deste projecto deverão ser apresentadas, por escrito, na referida Direcção de Serviços, dentro do prazo citado.

4 de Setembro de 2009. - O Director de Serviços de Energia, *Francisco Eduardo Tomé de Andrade*.

**EMPRESAS/ASSOCIAÇÕES****Aviso n.º 183/2009 de 14 de Setembro de 2009****ILHAS DE VALOR, S. A.****1 - IDENTIFICAÇÃO E CONTACTOS DA ENTIDADE ADJUDICANTE**

NIF e designação da entidade adjudicante:



508963923 - Pousada da Juventude da Caldeira do Santo Cristo

Serviço/Órgão/Pessoa de contacto: Dr. Ricardo Medeiros

Endereço: Rua 16 de Fevereiro

Código postal: 9504 508

Localidade: Ponta Delgada

Telefone: 00351 296301100

Fax: 00351 296628854

Endereço Electrónico: ricardo.ms.medeiros@azores.gov.pt

## 2 - OBJECTO DO CONTRATO

Designação do contrato: Empreitada de adaptação de edifício a Pousada de Juventude

Descrição sucinta do objecto do contrato: O procedimento tem por objecto a realização da empreitada de adaptação de um imóvel em construção a Pousada de Juventude

Tipo de Contrato: Empreitada de Obras Públicas

Valor do preço base do procedimento 1500000.00 EUR

Classificação CPV (Vocabulário Comum para os Contratos Públicos)

Objecto principal

Vocabulário principal: 45000000

Valor: 1500000.00 EUR

## 3 - INDICAÇÕES ADICIONAIS

O concurso destina-se à celebração de um acordo quadro: Não

O concurso destina-se à instituição de um sistema de aquisição dinâmico: Não

É utilizado um leilão electrónico: Não

É adoptada uma fase de negociação: Não

4 - ADMISSIBILIDADE DA APRESENTAÇÃO DE PROPOSTAS VARIANTES: Não

## 6 - LOCAL DA EXECUÇÃO DO CONTRATO

Canada da Vinha Nova, Fajã Grande - 9850 - 022 Calheta de São Jorge

País: PORTUGAL

Distrito: Região Autónoma dos Açores



Concelho: Calheta

Código NUTS: PT200

**7 - PRAZO DE EXECUÇÃO DO CONTRATO**

Empreitadas de obras públicas

Prazo contratual de 14 meses contados nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 362.º do CCP

**8 - DOCUMENTOS DE HABILITAÇÃO, NOS TERMOS DO N.º 6 DO ARTIGO 81.º DO CCP**

Os referenciados no artigo 17.º do programa de concurso

**9 - ACESSO ÀS PEÇAS DO CONCURSO E APRESENTAÇÃO DAS PROPOSTAS**

**9.1 - Consulta das peças do concurso**

Designação do serviço da entidade adjudicante onde se encontram disponíveis as peças do concurso para consulta dos interessados: Ilhas de Valor SA

Endereço desse serviço: Rua Dr. Luis Bettencourt 86 – 1.º

Código postal: 9580 529

Localidade: Vila do Porto

Telefone: 00351 296883167

Fax: 00351 296883169

Endereço Electrónico: [geral@ilhasdevalor.pt](mailto:geral@ilhasdevalor.pt)

**9.2 - Meio electrónico de fornecimento das peças do concurso e de apresentação das propostas**

Plataforma electrónica utilizada pela entidade adjudicante: não é utilizada plataforma electrónica

**10 - PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DAS PROPOSTAS OU DAS VERSÕES INICIAIS DAS PROPOSTAS SEMPRE QUE SE TRATE DE UM SISTEMA DE AQUISIÇÃO DINÂMICO**

Até às 17:00 do 41.º dia a contar da data de envio do presente anúncio

**11 - PRAZO DURANTE O QUAL OS CONCORRENTES SÃO OBRIGADOS A MANTER AS RESPECTIVAS PROPOSTAS**

66 dias a contar do termo do prazo para a apresentação das propostas

**12 - CRITÉRIO DE ADJUDICAÇÃO**

Proposta economicamente mais vantajosa



## JORNAL OFICIAL

Factores e eventuais subfactores acompanhados dos respectivos coeficientes de ponderação:  
F1 – Preço da proposta 60%

F2 - Qualidade Técnica da proposta 40%

onde o F2 se divide em:

F2a) - Programação proposta 25%

F2b) - Processos construtivos adoptados e meios disponíveis 15%

13 - DISPENSA DE PRESTAÇÃO DE CAUÇÃO: Não

14 - IDENTIFICAÇÃO E CONTACTOS DO ÓRGÃO DE RECURSO ADMINISTRATIVO

Designação: Pousada da Juventude da Caldeira do Santo Cristo Lda.

Endereço: Canada da Vinha Nova, Fajã Grande

Código postal: 9850 022

Localidade: Calheta de S. Jorge

Endereço Electrónico: ricardo.ms.medeiros@azores.gov.pt

15 - DATA DE ENVIO DO ANÚNCIO PARA PUBLICAÇÃO NO DIÁRIO DA REPÚBLICA

Preenchimento automático pela INCM aquando do pagamento.

16 - O PROCEDIMENTO A QUE ESTE ANÚNCIO DIZ RESPEITO TAMBÉM É PUBLICITADO NO JORNAL OFICIAL DA

UNIÃO EUROPEIA: Não

17 - OUTRAS INFORMAÇÕES

Regime de contratação: Código dos Contrato Públicos

18 - IDENTIFICAÇÃO DO AUTOR DO ANÚNCIO

Nome: Ricardo Maciel Sousa Medeiros

Cargo: Gerente