



# JORNAL OFICIAL

**II SÉRIE – NÚMERO 237**  
**TERÇA-FEIRA, 13 DE DEZEMBRO DE 2016**

ÍNDICE:

## **PRESIDÊNCIA DO GOVERNO**

Despacho

Página 10249

---

**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)



**VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO, EMPREGO E COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL**

Despacho

Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional

**SECRETARIA REGIONAL DA SOLIDARIEDADE SOCIAL**

Contratos

**SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E CULTURA**

Portaria

Anulação

Retificação

Direção Regional da Educação

Direção Regional do Desporto

**SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE**

Acordo

**SECRETARIA REGIONAL DA ENERGIA, AMBIENTE E TURISMO**

Despacho

Direção Regional do Turismo

**SECRETÁRIO REGIONAL ADJUNTO DA PRESIDÊNCIA PARA OS ASSUNTOS PARLAMENTARES**

Despacho



**SECRETÁRIO REGIONAL ADJUNTO DA PRESIDÊNCIA PARA AS RELAÇÕES  
EXTERNAS**

Despacho

**MUNICÍPIO DO CORVO**

Anúncio

**JORNAL OFICIAL****PRESIDÊNCIA DO GOVERNO****Despacho n.º 2848/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Considerando a relevância que a celebração das festividades de Natal e de Ano Novo representa para as famílias açorianas.

Considerando a tradição de conceder tolerância de ponto de modo a permitir a adequada celebração dessas festividades na Região.

Assim, nos termos do n.º 1 do artigo 79.º e das alíneas *b)* e *j)* do n.º 1 do artigo 90.º, ambos do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, e do n.º 4 do artigo 5.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2016/A, de 21 de novembro, determino o seguinte:

1 - É concedida tolerância de ponto, no dia 23 de dezembro de 2016, no período da tarde, e, em alternativa, nos dias 26 de dezembro de 2016 ou 2 de janeiro de 2017, aos trabalhadores da Administração Pública Regional dos Açores.

2 – Para efeitos do número anterior, a dispensa dos funcionários e agentes dos serviços e organismos, em alternativa, no dia 26 de dezembro ou 2 de janeiro, deve ser promovida pelos respetivos dirigentes, de acordo com a intenção manifestada pelos funcionários, mas de forma a assegurar o normal funcionamento dos respetivos serviços, naqueles dias.

3 - O presente despacho entra em vigor na data da sua assinatura.

12 de dezembro de 2016. - O Presidente do Governo Regional, *Vasco Ilídio Alves Cordeiro*.

**JORNAL OFICIAL****VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO, EMPREGO E COMPETITIVIDADE  
EMPRESARIAL****Despacho n.º 2849/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

1- Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, e do n.º 2 do artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 17/2009/A, de 14 de outubro, nomeio em regime de substituição por vacatura do lugar, o licenciado Ricardo Jorge Martins Vieira, técnico superior do Quadro Regional de Ilha de São Miguel, para o cargo de Chefe de Divisão da Agência para a Qualificação e Emprego da Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, cargo de direção intermédia de 2.º grau, previsto no n.º 2 do artigo 93.º e constante do Quadro de Pessoal Anexo ao Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2013/A, de 11 de julho, alterado e republicado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2014/A, de 7 de agosto, diploma que aprova a Orgânica da Vice-Presidência do Governo, Emprego e Competitividade Empresarial.

2- O presente despacho produz efeitos a partir de 2 de dezembro de 2016.

3- É publicada em anexo uma nota relativa ao currículo académico e profissional do nomeado.

30 de novembro de 2016. - O Vice-Presidente do Governo Regional, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*.

**Nota curricular e profissional****I – Dados Biográficos**

Nome: Ricardo Jorge Martins Vieira

Data de nascimento: 27 de Junho de 1978

Naturalidade: Água de Pau

Nacionalidade: Portuguesa

**II - Habilitações Académicas**

- Licenciatura em Serviço Social pela Universidade dos Açores em 2004;

**III - Experiência Profissional**

- Sargento do Exército Português em Regime de Contrato de 06/02/1998 a 05/02/2004;

**JORNAL OFICIAL**

- Técnico superior, área de Serviço Social, na Agência para a Qualificação e Emprego de Ponta Delgada, da Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, de Agosto de 2005 até a presente data;

**IV - Formação Profissional**

Frequentou diversos cursos, seminários, workshops e formações relacionadas com as atividades desenvolvidas, entre as quais destacam-se:

- II Seminário de “Formação Profissional à Distancia”, em maio de 2004
- Seminário “Rendimento Social de Inserção: Novas metodologias de intervenção Social” em junho de 2007;
- Seminário “O RSI: Caminhos percorridos, futuro a construir” em setembro de 2007;
- Workshop “Programa Operacional do Fundo Social Europeu para a RAA – Pro-Emprego” em janeiro de 2008;
- Painéis “Das políticas regionais de qualificação e validação de competências profissionais e da empregabilidade ao emprego” em Maio de 2008;

**DIREÇÃO REGIONAL DO EMPREGO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL****Despacho n.º 2850/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Nos termos dos artigos 169.º a 171.º do Código do Procedimento Administrativo, revogo o subsídio atribuído pelo Despacho n.º 1189/2015 de 4 de junho, publicado no *Jornal Oficial*, II Série, a Azores Wine Company, MRI, Lda., Empresa privada, NIF 513027807, no montante de €10.800,00 (dez mil e oitocentos euros), o qual se destinava à criação de dois novos postos de trabalho no âmbito do programa de integração de ativos – INTEGRA Start Up, cessando a atribuição do mesmo a partir da data em que se verificou a diminuição do nível de emprego, nos termos previstos na alínea a), do n.º 1 do artigo 11.º do regulamento anexo à Resolução do Conselho do Governo n.º 18/2013, de 19 de fevereiro, alterada e republicada pela Resolução do Conselho do Governo n.º 47/2015, de 27 de março.

3 de outubro de 2016. - A Diretora Regional do Emprego e Qualificação Profissional, *Ilda Margarida de Sousa Baptista*.

**JORNAL OFICIAL****DIREÇÃO REGIONAL DO EMPREGO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL****Convenção Coletiva de Trabalho n.º 25/2016 de 13 de Dezembro de 2016****CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Setor de Metalomecânica) - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado – Retificação**

A requerimento dos outorgantes e em virtude do texto do CCT anteriormente publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 212, de 4 de novembro de 2016, enfermar de inexatidão, procede-se à sua retificação, republicando-se na íntegra o publicado:

O Contrato Coletivo de Trabalho publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 176, de 14 de setembro de 2009, com posteriores alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 118, de 23 de junho de 2010 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 152, de 9 de agosto de 2011, é alterado e renumerado da forma seguinte:

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Contratos a termo sucessivos**

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

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

2 - (Mantém a mesma redação).

3 - (Mantém a mesma redação).

4 - (Mantém a mesma redação).

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

1.º Oficial .....	€ 608,70
2.º Oficial .....	€ 570,00
3.º Oficial .....	€ 560,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50

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

1.º Oficial .....	€ 588,82
2, Oficial .....	€ 570,00
3, Oficial .....	€ 560,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50
Soldador/Metalizador .....	€ 587,73
Encarregado de Armazém .....	€ 567,07
Apontador .....	€ 560,00
Malhante .....	€ 558,00
Ferramenteiro .....	€ 558,00
Ajudante .....	€ 556,50

**Aprendiz**

**JORNAL OFICIAL**

1.º Ano .....	€ 556,50
2.º Ano .....	€ 556,50
3.º Ano .....	€ 556,50

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016, para todos os trabalhadores associados deste sindicato nesta data, 24 de agosto de 2016.

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.

24 de agosto de 2016. - Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*, mandatário. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *José Jorge da Silva Tavares*, Presidente da Assembleia-Geral, *Isaura Maria Benevides Rego Amaral*, Presidente da Direção, *Victor Luís Costa Pires*, Vice-Presidente da Direção e *Paulo Jorge Maciel Barbosa*, Tesoureiro da Direção.

Entrado em 13 de outubro de 2016.

Depositado na Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional - Direção de Serviços do Trabalho, em 24 de outubro de 2016, com o n.º 15, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

**Texto Consolidado****CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito**

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

## Cláusula 2.ª

**Vigência e denúncia**

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

**CAPÍTULO II****Liberdade do exercício do direito sindical**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

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

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Comunicações às empresas**

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Nome completo;
- b) Categoria Profissional;
- c) Classe, quando for o caso;

**JORNAL OFICIAL**

- d) Retribuição mensal:
- e) Horário de Trabalho:
- f) Local de Trabalho;
- g) Condições particulares de Trabalho:
- h) Resultado do exame médico.

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

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

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

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

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

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

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Contratos a termo sucessivos**

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Período experimental**

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

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

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Classificações profissionais**

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 13.<sup>a</sup>**Duração da aprendizagem**

- 1 - O período de aprendizagem é de 4 anos.
- 2 - Os aprendizes denominam-se: Aprendizes do 1.º, 2.º e 3.º ano: formando no 4.º ano o nome de Ajudantes.
- 3 - Os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas oficiais de ensino técnico, ou estágio devidamente certificado de um centro oficial de formação profissional acelerado, sê-lo-ão como ajudantes.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Promoções**

- 1 - Ascendem a Pré-Oficial os Ajudantes que tenham completado um ano de efetivo serviço na categoria.
- 2 - A promoção dos Pré-Oficiais e dos Oficiais está dependente da prestação de efetivo serviço na classe durante 3 anos e ainda da sujeição e aprovação num exame técnico-profissional.
- 3 - O exame referido no n.º anterior será efetuado na própria empresa por uma Comissão de Exame Profissional (CEP) constituída por um representante do Sindicato, um representante da Câmara do Comércio e um terceiro, nomeado pela Direção Regional do Emprego e Formação Profissional.
- 4 - A partir dos dois meses anteriores ao fim do prazo referido em 2 o trabalhador interessado pode requerer exame ao Sindicato.
- 5 - Uma vez na posse do requerimento o Sindicato oficiará à Câmara do Comércio e à Direção Regional de Emprego e Formação Profissional, as quais, tal como ele, disporão de um prazo de 15 dias para indicarem os seus representantes.
- 6 - Após a indicação dos três representantes o exame será efetuado no prazo de 30 dias.
- 7 - A elaboração do exame é da competência da CEP.
- 8 - Os materiais e equipamentos necessários ao exame que não possam ser fornecidos pela Secretaria Regional do Trabalho, serão suportados pelo Sindicato e pela Entidade Patronal, em partes iguais.
- 9 - Os trabalhadores não aprovados no exame de promoção só poderão requerer novo exame 1 ano após.

**JORNAL OFICIAL**

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

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

Após análise e discussão a Comissão Paritária deliberou:

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

**Quadros de densidade**

- 1 - O número de Aprendiz 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 16.ª

**Deveres da entidade patronal**

São deveres da Entidade Patronal:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Relações nominais, quadros de pessoal e folhas de quotização**

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

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

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

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

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade patronal:

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

**JORNAL OFICIAL**

- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Transferência definitiva do trabalhador para outro local de trabalho**

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

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

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

**CAPÍTULO V****Prestação do trabalho**Cláusula 21.<sup>a</sup>**Competência da entidade patronal**

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

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

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

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

2 - Salva estipulação em contrário, a entidade patronal pode quando o interesse da empresa o exija encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do

**JORNAL OFICIAL**

contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

**CAPÍTULO VI****Deslocações em serviço**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Pequenas deslocações**

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 25.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

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

- a) À retribuição normal acrescida de 15%;
- b) Ao pagamento das despesas com alojamento e alimentação, mediante a apresentação das respetivas faturas;
- c) A um seguro de viagem no valor de 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 26.<sup>a</sup>**Duração diária e semanal do trabalho**

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

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Intervalos de descanso**

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

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Adaptabilidade**

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Banco de Horas**

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

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

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

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

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Horário Concentrado**

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

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Limite máximo de duração média do trabalho semanal**

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Início e termo do trabalho diário**

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 33.<sup>a</sup>**Trabalho em regime de turnos**

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

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Trabalho extraordinário**

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

2 - O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face acréscimos de trabalho;
- b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifique em casos de força maior.

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

4 - Não se considera trabalho extraordinário:

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 36.<sup>a</sup>**Trabalho em dia de descanso semanal dia ou meio-dia de descanso complementar ou feriado**

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

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Trabalho noturno**

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

**CAPÍTULO VIII****Retribuição do trabalho**Cláusula 38.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

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

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Retribuição mensal diária e horária**

Para efeitos do disposto neste contrato, considera-se:

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

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

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

30

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

**JORNAL OFICIAL**

$$RH = \underline{RM} \times 12$$

$52 \times n$

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho extraordinário**

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno**

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

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

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

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

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

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

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

**Cláusula 46.<sup>a</sup>****Subsídio de natal**

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e feriados**

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

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

3 - Haverá um dia ou meio-dia de descanso complementar por força do disposto no n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>.

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

5 - São considerados feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (Festa Móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

Feriado Regional;

Feriado Municipal do Local do Trabalho.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 48.<sup>a</sup>**Direito e duração das férias**

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Violação do direito a férias**

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

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

- 1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.
- 2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, em ambos os casos, houver mútuo acordo.
- 3 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

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

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

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

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

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

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

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 55.<sup>a</sup>**Definição de falta**

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

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso inter-decorrentes;
- b) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha reta (Pais. Filhos. Sogros. Genros. Noras, Padrastos, Madrastas e Enteados);
- c) Dois dias *consecutivos* por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (Avós, Bisavós, Netos e Bisnetos) e ainda por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de atos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

**JORNAL OFICIAL**

- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela Entidade Patronal;
- h) As que forem dadas durante 2 dias consecutivos por motivo de nascimento de filhos.

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

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

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis, da legislação sobre previdência.

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

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

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

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

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

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

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

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

**CAPÍTULO X****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 coletivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>**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.

**JORNAL OFICIAL**

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 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 de direito, nomeadamente:

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

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

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa**

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

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores:

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Consequências do despedimento nulo**

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 68.<sup>a</sup>**Despedimento coletivo**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo, 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.

**JORNAL OFICIAL**

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

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa**

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

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

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

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

**CAPÍTULO XI****Condições particulares de trabalho**Cláusula 74.<sup>a</sup>**Trabalho de menores princípios gerais**

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

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

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

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

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

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

3 - 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 noturnas.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 76.<sup>a</sup>**Princípios gerais sobre o trabalho de profissionais com capacidade de trabalho reduzido**

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

**CAPÍTULO XII****Exercício do poder disciplinar**Cláusula 77.<sup>a</sup>**Poder Disciplinar**

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

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Infração disciplinar**

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

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Registo e comunicação ao sindicato**

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

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 83.<sup>a</sup>**Consequências da aplicação de sanções abusivas**

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO XIII****Higiene e segurança no trabalho**Cláusula 84.<sup>a</sup>**Higiene e segurança no trabalho**

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Comissões de prevenção e segurança**

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

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

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

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

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

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Atribuições da comissão de prevenção e segurança**

A Comissão de Prevenção e Segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCT e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direção da empresa as soluções julgadas adequadas, para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;

**JORNAL OFICIAL**

- e) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros quando os houver;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Apresentarem em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos de postos de trabalho, recebam a formação instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Prevenção e controle de 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 ações de informação e sensibilização dos trabalhadores.

4 - O exame de pesquisa de álcool será efetuado no ar expirado.

5 - O controlo de alcoolémia será efetuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

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

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

8 - Caso seja apurada taxa de 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

**JORNAL OFICIAL**

remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se a caso couber.

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

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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO XIV****Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

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

2 - Compete à Comissão Paritária:

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

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

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

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Remissão**

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

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Revogação da regulamentação anterior**

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

**ANEXO I**

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

*Serralheiro* - É o trabalhador que fabrica, repara e monta, peças tubos elementos e estruturas metálicas, por vários processos, com o rigor requerido: dobra a frio com martelos e torquilha: vira e curva a quente, com degolador, com fuja e com cércea; fura com berbequim manual e 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 respetivos componentes; constrói e monta, na oficina ou no local de aplicação., estruturas metálicas; afia as ferramentas e procede aos acabamentos das superfícies, dobras, costuras etc..., manualmente ou com aparelhos apropriados.

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

*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, seleção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente distribuir as remunerações ao pessoal fabril

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

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

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

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



## ANEXO II

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

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



# JORNAL OFICIAL

## ANEXO III

### Tabela salarial

#### Torneiro - Serralheiro - Serralheiro de Alumínios - Carpinteiro Naval - Caldeireiro

1.º Oficial .....	€ 608,70
2.º Oficial .....	€ 570,00
3.º Oficial .....	€ 560,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50

#### Ferreiro-Forjador - Fundidor-Moldador Manual - Latoeiro - Montador Isolamento

1.º Oficial .....	€ 588,82
2.º Oficial .....	€ 570,00
3.º Oficial .....	€ 560,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50
Soldador/Metalizador .....	€ 587,73
Encarregado de Armazém .....	€ 567,07
Apontador .....	€ 560,00
Malhante .....	€ 558,00
Ferramenteiro .....	€ 558,00
Ajudante .....	€ 556,50

#### Aprendiz

1.º Ano .....	€ 556,50
2.º Ano .....	€ 556,50
3.º Ano .....	€ 556,50

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016, para todos os trabalhadores associados deste sindicato nesta data, 24 de agosto de 2016.

**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.

24 de agosto de 2016. - Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*, mandatário. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *José Jorge da Silva Tavares*, Presidente da Assembleia-Geral, *Isaura Maria Benevides Rego Amaral*, Presidente da Direção, *Victor Luís Costa Pires*, Vice-Presidente da Direção e *Paulo Jorge Maciel Barbosa*, Tesoureiro da Direção.

**DIREÇÃO REGIONAL DO EMPREGO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL****Convenção Coletiva de Trabalho n.º 26/2016 de 13 de Dezembro de 2016****CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Setores de Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica) - Alteração Salarial e Texto Consolidado - Retificação.**

A requerimento dos outorgantes e em virtude do texto do CCT anteriormente publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 212, de 4 de novembro de 2016, enfermar de inexatidão, procede-se à sua retificação, republicando-se na íntegra o publicado:

O Contrato Coletivo de Trabalho publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 176, de 14 de setembro de 2009, com posteriores alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 118, de 23 de junho de 2010 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 152, de 9 de agosto de 2011, é alterado e renumerado da forma seguinte:

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Contratos a termo sucessivos**

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

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

**JORNAL OFICIAL**

---

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

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



# JORNAL OFICIAL

Encarregado Geral ou Mestre .....	€ 586,00
Encarregado de Secção ou C/Mestre .....	€ 584,67
Medidor de Toros .....	€ 556,50
Serrador de <i>Charriot</i> :	
1.º Oficial .....	€ 565,00
2.º Oficial .....	€ 560,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50
Serrador de Serra de Fita:	
1.º Oficial .....	€ 565,00
2.º Oficial .....	€ 560,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50
Ajudante de Serra Fita .....	€ 556,50
Operador de Máquinas Industriais .....	€ 556,50
Cortadores de Árvores .....	€ 558,00
Motoserrista .....	€ 558,00
Escolhedor de Madeiras .....	€ 558,00
Preparador de Lâminas de Corte Automático .....	€ 558,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50
Desfibradores, Descascadores, Encastelador, Pesador de Lenha, Guarda-Nocturno, Grampeador, Enfardador, Porteiro, Prescintador e Marcador .....	
€ 556,50	
Aprendizes:	
3.º Ano .....	€ 556,50
2.º Ano .....	€ 556,50
1.º Ano .....	€ 556,50
Servente .....	€ 556,50

## ANEXO II - A

### Tabela salarial

### Carpintaria Mecânica



# JORNAL OFICIAL

Encarregado .....	€ 645,32
Carpinteiro - Mecânico - Carpinteiro de Banco:	
1.º Oficial .....	€ 564,00
2.º Oficial .....	€ 560,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50
Preparador de Lâminas .....	€ 559,00
Aprendizes:	
3.º Ano .....	€ 556,50
2.º Ano .....	€ 556,50
1.º Ano .....	€ 556,50
Envernizadores .....	€ 556,50

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016 para todos os trabalhadores associados deste sindicato.

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

24 de agosto de 2016. - Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*, mandatário. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *José Jorge da Silva Tavares*, Presidente da Assembleia-Geral, *Isaura Maria Benevides Rego Amaral*, Presidente da Direção, *Victor Luís Costa Pires*, Vice-Presidente da Direção e *Paulo Jorge Maciel Barbosa*, Tesoureiro da Direção.

Entrado em 13 de outubro de 2016.

Depositado na Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional - Direção de Serviços do Trabalho, em 21 de outubro de 2016, com o n.º 14, 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 coletivo 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 3.<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 direção do Sindicato comunicará às entidades patronais, a identificação dos seus delegados e dos trabalhadores que integram as comissões sindicais de empresa e, bem assim as respetivas alterações, por meio de carta registada com aviso de receção que deverá ser fixado cópia nos locais da empresa reservados às comissões sindicais.

Cláusula 5.<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 respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

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

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

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

Cláusula 6.<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

**JORNAL OFICIAL**

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 respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

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

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

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

7 - As faltas dadas pelos membros da 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 efetivo 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 afeta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

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

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

**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>

**Contratos a termo sucessivos**

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

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

a) Nova ausência do trabalhador substituído ou a ausência de outro trabalhador;

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

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1 - A admissão do pessoal considera-se feita a título experimental nos primeiros 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.

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Classificação profissional**

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

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

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

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

Cláusula 13.<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 detetadas à Secretaria Regional do Trabalho, de preferência através do Sindicato.

3 - As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato, mensalmente, folha de quotização sindical, além da cópia das folhas de salários e ordenados enviados à Previdência, as quais

**JORNAL OFICIAL**

deverão mencionar os trabalhadores no serviço militar, na situação de baixa por doença ou acidente profissional e licença sem retribuição.

Cláusula 14.<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 15.<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.

Cláusula 16.<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 efetuar 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.

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 17.<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.

Cláusula 18.<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 efetuado na própria empresa por uma Comissão de exame profissional (CEP), constituída por um representante do Sindicato, um representante da Câmara do Comércio e um terceiro nomeado pela Direção Regional do Emprego e Formação Profissional (DREFP).

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

**CAPÍTULO IV****Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 19.<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 20.<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

**JORNAL OFICIAL**

competência que aos mesmos foi atribuída ou sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador designados na lei ou neste contrato coletivo;

- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e cumprir pontualmente o horário de trabalho;
- c) Apresentar-se ao serviço com devida compostura e mantê-la durante o tempo de trabalho;
- d) Realizar o seu trabalho com zelo e diligência, contribuindo para a maior produtividade da empresa e melhor qualidade de produção;
- e) Velar pela conservação e boa utilização das máquinas, utensílios ou outros bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela Entidade Patronal;
- f) Zelar pelo interesse da Entidade Patronal, designadamente não divulgando informações de segredo referente à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- g) Respeitar os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- h) Submeter-se às prescrições de Segurança e Higiene contidas no Regulamento Geral ou neste contrato colectivo;
- i) Cumprir as demais obrigações decorrentes, quer deste contrato coletivo, quer da Lei-Geral sobre o contrato individual de trabalho e mais legislação social.

Cláusula 21.<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 22.<sup>a</sup>,
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>,
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Entidade Patronal ou por pessoa por ela indicada;

**JORNAL OFICIAL**

- 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.

Cláusula 22.<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 23.<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 coletivo.

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

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

2 - Salva estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto



do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

Cláusula 25.<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 73.<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 diretamente impostas pela transferência.

Cláusula 26.<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 verifiquem em conjunto as seguintes circunstâncias:

- a) Lhe seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- b) O trabalho consinta o regresso diário à sua residência;
- c) O tempo de trabalho e de viagem da ida a regresso não seja superior a mais de 2 horas ao 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 40.<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 ficarem

**JORNAL OFICIAL**

sujeitas às formas de remuneração descritas na cláusula 40.<sup>a</sup> às normas constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 27.<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 28.<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 29.<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 30.<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.

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

**Cláusula 30.<sup>a</sup> – A****Adaptabilidade**

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

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

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

**Cláusula 30.<sup>a</sup>-B****Banco de horas**

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

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 30.<sup>a</sup>-C**Horário concentrado**

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

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>-D**Limite máximo de duração média do trabalho semanal**

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Início e termo do trabalho diário**

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

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

Cláusula 32.<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 46.<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.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 33.<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.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Trabalho extraordinário**

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

2 - O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

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

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

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

4 - Não se considera trabalho extraordinário:

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

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

5 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, as entidades patronais só poderão compensar as suspensões de atividade depois de terem comunicado à Secretaria Regional do Trabalho as condições em que pretendem proceder a essa compensação.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

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

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

**JORNAL OFICIAL**

3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial igual a 30% da remuneração mensal.

Cláusula 36.<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.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

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

**CAPÍTULO VII****Retribuição do trabalho**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

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

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

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

Cláusula 39.<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:

$$RH = \underline{RM \times 12}$$



52 x n

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

Cláusula 40.<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 26.<sup>a</sup>, terá direito, além da sua retribuição habitual:

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

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

Cláusula 41.<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 efetivos de deslocação contam-se após a chegada até à partida do local efetivo de trabalho.

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 42.<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.

Cláusula 43.<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 44.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho extraordinário**

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho noturno**

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Subsídio de turno**

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

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

Cláusula 47.<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.

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

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

**CAPÍTULO VIII****Suspensão da prestação do trabalho**Cláusula 48.<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 29.<sup>a</sup>, respetivamente.

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

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

5 - São considerados feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Terça Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (Festa Móvel);

10 de junho;



Feriado Regional;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado Municipal do Local de Trabalho.

Cláusula 49.<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 efetividade do serviço, salvo nas situações previstas na lei.
- 3 - O direito a férias adquire-se com a celebração do Contrato de Trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.
- 4 - Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, os trabalhadores permanentes terão direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos de calendário.
- 5 - O período normal de férias será:
  - a) Pelo menos 2 dias e meio por cada mês efetivo de serviço, para os trabalhadores contratados a prazo.
  - b) 21 dias consecutivos de calendário para os trabalhadores permanentes que em 31 de dezembro do ano civil anterior não tenham completado ainda 1 ano de serviço ininterrupto na mesma empresa.
  - c) 30 dias consecutivos de calendário para os que já tenham 1 ou mais anos de serviço, nas condições referidas na alínea anterior, quer permanentes quer contratados a prazo.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 50.<sup>a</sup>**Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

Cláusula 51.<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.

Cláusula 52.<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 53.<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.

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias**

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

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

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

Cláusula 55.<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 56.<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 de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso, 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 reta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados);
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes afim em comunhão de vida e habitação com o trabalhador);
- d) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que, não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- g) As que forem dadas durante três dias consecutivos por motivo de nascimento de um filho;
- h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 58.<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 respetiva;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.<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 efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 60.<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 61.<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.

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

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

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

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

Cláusula 62.<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.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO IX****Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 63.<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 64.<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 65.<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:

**JORNAL OFICIAL**

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

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

Cláusula 66.<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 82.<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 67.<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, 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 atos lesivos da economia nacional;

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Consequências do despedimento nulo**

1 - No caso referido no n.º 3 da cláusula 66.<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 respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Despedimento coletivo**

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

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores despedidos coletivamente**

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

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

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

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

5 - Cada trabalhador abrangido pelo despedimento coletivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade, calculada nos termos da cláusula 73.<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 coletivo, o direito de utilizar cinco horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 71.<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 ação de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 72.<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.

Cláusula 73.<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 72.<sup>a</sup>, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 74.<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 X****Condições particulares de trabalho**Cláusula 75.<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 ação constante de educação e de formação profissional, bem como a colaborar na ação que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Direitos especiais dos menores**

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

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 77.<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 XI****Exercício do poder disciplinar**Cláusula 78.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

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

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Infração disciplinar**

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

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

Cláusula 80.<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;
- b) Repreensão registada, comunicada por escrito ao infrator;
- c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo exercer em cada ano civil o total de trinta dias;
- d) Despedimento com justa causa.

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

Cláusula 81.<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 exceção da repreensão verbal, as sanções disciplinares com indicação dos respetivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 82.<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 infrações, bem como a elaboração de uma nota de culpa que será entregue pessoalmente ao trabalhador arguido ou remetida, por carta registada com aviso de receção, para a sua residência habitual.

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

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

Cláusula 83.<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 84.<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 73.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito ao trabalhador optar pela reintegração, nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup>.

**JORNAL OFICIAL**

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

4 - Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 83.<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 XII****Previdência, segurança e higiene no trabalho**Cláusula 85.<sup>a</sup>**Previdência**

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

Cláusula 86.<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 87.<sup>a</sup>**Higiene e segurança no trabalho**

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

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

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

4 - Quando a natureza 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.

**JORNAL OFICIAL**

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

Cláusula 88.<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 89.<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 atualização em matérias relativas à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 90.<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;
- b) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCT e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

**JORNAL OFICIAL**

- d) Propor à administração ou direção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros quando os houver;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Apresentarem em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos de postos de trabalho recebam a formação instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa.

Cláusula 91.<sup>a</sup>**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 ações de informação e sensibilização dos trabalhadores.

4 - O exame de pesquisa de álcool será efetuado no ar expirado.

5 - O controlo de alcoolemia será efetuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

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

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

**JORNAL OFICIAL**

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 efetuar os testes de despistagem de estupefacientes sob a direção de um médico do trabalho será para todos os efeitos deste contrato considerado como estando sob o efeito de estupefacientes.

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

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

**CAPÍTULO XIII****Disposições gerais e transitórias**Cláusula 92.<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.

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;

**JORNAL OFICIAL**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Remissão**

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

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

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Revogação da regulamentação anterior**

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

**ANEXO I****Definição de funções****Serração de Madeiras**

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

**JORNAL OFICIAL**

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

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

*Serrador de charriot* - É o trabalhador que regula e manobra uma serra, com *charriot*, destinada a transformar toros, em vigas ou tábuas, de acordo com as normas e dimensões pretendidas; coloca o carro (charrot) e o toro, fixando-os com dentes apropriados, regula a tensão da lâmina da serra e a espessura da peça a obter, põe a máquina a funcionar e executa todas as tarefas descritas em 7-74-20 da Classificação Nacional de Profissões.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

*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 seleciona tendo em vista obter determinadas superfícies destinadas à confeção de embalagens e todas as tarefas descritas em 7.79.64 da classificação Nacional de Profissões.

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

*Grampeador* - É o trabalhador que aplica 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 respetiva contagem, tendo em vista o seu transporte e todas as tarefas descritas em 7.79.74 da classificação nacional de profissões.

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

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

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

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

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

**ANEXO I-A****Definição de funções****Carpintaria mecânica e similares**

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

**JORNAL OFICIAL**

*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**



# JORNAL OFICIAL

Encarregado Geral ou Mestre .....	€ 586,00
Encarregado de Secção ou C/Mestre .....	€ 584,67
Medidor de Toros .....	€ 556,50
Serrador de <i>Charriot</i> :	
1.º Oficial .....	€ 565,00
2.º Oficial .....	€ 560,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50
Serrador de Serra de Fita:	
1.º Oficial .....	€ 565,00
2.º Oficial .....	€ 560,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50
Ajudante de Serra Fita .....	€ 556,50
Operador de Máquinas Industriais .....	€ 556,50
Cortadores de Árvores .....	€ 558,00
Motoserrista .....	€ 558,00
Escolhedor de Madeiras .....	€ 558,00
Preparador de Lâminas de Corte Automático .....	€ 558,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50
Desfibradores, Descascadores, Encastelador, Pesador de Lenha, Guarda-Nocturno, Grampeador, Enfardador, Porteiro, Prescintador e Marcador .....	
€ 556,50	
Aprendizes:	
3.º Ano .....	€ 556,50
2.º Ano .....	€ 556,50
1.º Ano .....	€ 556,50
Servente .....	€ 556,50

## ANEXO II - A

### Tabela salarial

### Carpintaria Mecânica



# JORNAL OFICIAL

Encarregado .....	€ 645,32
Carpinteiro - Mecânico - Carpinteiro de Banco:	
1.º Oficial .....	€ 564,00
2.º Oficial .....	€ 560,00
Pré-Oficial .....	€ 556,50
Preparador de Lâminas .....	€ 559,00
Aprendizes:	
3.º Ano .....	€ 556,50
2.º Ano .....	€ 556,50
1.º Ano .....	€ 556,50
Envernizadores .....	€ 556,50

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016 para todos os trabalhadores associados deste sindicato.

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

Ponta Delgada, 24 de agosto de 2016.

## 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-noturno ajudante;  
Ajudante;  
Servente.  
A. Aprendizizes  
A.4 - Aprendizizes de produção:  
Aprendizes

**ANEXO III - A**

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

**Decreto-Lei n.º 121/78 de 2 de junho**

**Carpintaria mecânica**

3.1 – Encarregado;  
4.3 - Profissionais qualificados:

**JORNAL OFICIAL**

Carpinteiro mecânico;

Carpinteiro de banco;

Envernizador.

5 - Profissionais semi-qualificados:

Preparador de lâminas.

A. Aprendiz

A.4 - Aprendiz de produção

Aprendiz

24 de agosto de 2016. - Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*, mandatário. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *José Jorge da Silva Tavares*, Presidente da Assembleia-Geral, *Isaura Maria Benevides Rego Amaral*, Presidente da Direção, *Victor Luís Costa Pires*, Vice-Presidente da Direção e *Paulo Jorge Maciel Barbosa*, Tesoureiro da Direção.

**S.R. DA SOLIDARIEDADE SOCIAL**

Contrato n.º 422/2016 de 13 de Dezembro de 2016

Ao abrigo do disposto nos artigos 66.º a 68.º, 73.º, 74.º e 76.º a 79.º, do Código de Ação Social dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 16/2012/A, de 4 de abril e alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2013/A, de 21 de novembro, foi celebrado, a 27 de outubro de 2016, um Contrato de Cooperação – Valor Investimento n.º 080/2016, entre a Secretaria Regional da Solidariedade Social e o Lar Luís Soares de Sousa, para comparticipação das despesas com a aquisição de colchões para camas articuladas da valência Lar de Idosos da instituição, até ao montante máximo de € 468,00 (quatrocentos e sessenta e oito euros), por dotação financeira do Instituto da Segurança Social dos Açores, IPRA, inscrita no orçamento do ano de 2016.

27 de outubro de 2016. - A Secretária Regional da Solidariedade Social, *Andreia Martins Cardoso da Costa*.

**JORNAL OFICIAL****S.R. DA SOLIDARIEDADE SOCIAL**

Contrato n.º 423/2016 de 13 de Dezembro de 2016

Ao abrigo do disposto nos artigos 66.º a 68.º, 73.º, 74.º e 76.º a 79.º, do Código de Ação Social dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 16/2012/A, de 4 de abril e alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2013/A, de 21 de novembro, foi celebrado, a 07 de dezembro de 2016, um Contrato de Cooperação – Valor Investimento n.º 090/2016, entre a Secretaria Regional da Solidariedade Social e o Centro Comunitário do Posto Santo - Terceira, para comparticipação das despesas referentes à aquisição de uma viatura de nove lugares, destinada ao transporte dos utentes das valências CATL e Centro de Convívio da instituição, até ao montante máximo de € 29.330,00 (vinte e nove mil, trezentos e trinta euros).

Os encargos acima indicados serão totalmente suportados por dotação financeira do Instituto da Segurança Social dos Açores, IPRA, inscrita nos orçamentos dos anos de 2016 e 2017.

07 de dezembro de 2016. - A Secretária Regional da Solidariedade Social, *Andreia Martins Cardoso da Costa*.

**S.R. DA EDUCAÇÃO E CULTURA**

Portaria n.º 1763/2016 de 13 de Dezembro de 2016

Manda o Governo Regional pelo Secretário Regional da Educação e Cultura, nos termos das alíneas a) a e) do n.º 1, do artigo 41.º do Decreto Legislativo Regional n.º 12/2005/A, de 16 de junho, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 13/2013/A, de 30 de Agosto, transferir para o Fundo Escolar das unidades orgânicas abaixo indicado a importância de 257.710,00€ (duzentos e cinquenta e sete mil setecentos e dez euros) pela dotação inscrita no Capítulo 50, Programa 05 – Educação, Ciência e Cultura, Projeto 03 – Apoio Social, Ação 1 – Apoio Social, classificação económica 08.03.06 – C) do Orçamento do Plano da Secretaria Regional da Educação e Cultura – Direção Regional da Educação, para o ano económico de 2016, correspondente ao mês de novembro, para despesas correntes da Ação Social Escolar assim distribuídas:

		Euros
005 -	EBI Roberto Ivens	31.300,00
007 -	EBS de Nordeste	44.100,00
008 -	EBI da Lagoa	26.100,00
009 -	EBI da Ribeira Grande	36.200,00

**JORNAL OFICIAL**

011 -	EBI de Capelas	57.410,00
012 -	EBS de Vila Franca do Campo	17.200,00
013 -	EBI de Rabo de Peixe	7.400,00
014 -	EBI de Arrifes	38.000,00
	Total	257.710,00

10 de novembro de 2016. - O Secretário Regional da Educação e Cultura, *Avelino de Freitas de Meneses*.

**S.R. DA EDUCAÇÃO E CULTURA**  
**Anulação n.º 10/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

A Portaria publicada com o n.º 1726/2016, no Jornal Oficial n.º 227, II Série, de 25 de novembro, repetiu por lapso a Portaria publicada com o n.º 1720/2016 no mesmo Jornal Oficial.

Assim, é nula a Portaria n.º 1726/2016, no Jornal Oficial n.º 227, II Série, de 25 de novembro.

28 de novembro de 2016. - O Secretário Regional da Educação e Cultura, *Avelino de Freitas de Meneses*.

**S.R. DA EDUCAÇÃO E CULTURA**  
**Retificação n.º 19/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Para os devidos efeitos, declara-se que a Portaria N.º1699, de 15 de novembro de 2016, publicada na II Série do Jornal Oficial N.º 219 de 15 de novembro de 2016, saiu com a seguinte incorreção, que assim se retifica:

No primeiro parágrafo, da referida Portaria, onde se lê:

“Transferir para o Fundo Regional de Ação Cultural a quantia de 4.166,00€ (quatro mil, cento e sessenta e seis euros) correspondente ao duodécimo do mês de dezembro”

deve ler-se:

**JORNAL OFICIAL**

“Transferir para o Fundo Regional de Ação Cultural a quantia de 4.174,00€ (quatro mil, cento e setenta e quatro euros) correspondente ao duodécimo do mês de dezembro”

21 de novembro de 2016. - O Secretário Regional da Educação e Cultura, *Avelino de Freitas de Meneses*.

**DIREÇÃO REGIONAL DA EDUCAÇÃO****Extrato de Despacho n.º 464/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Por despacho de 21 de março de 2016, da Diretora Regional da Educação:

Em cumprimento do disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que nos termos das disposições conjugadas do artigo 43.º, alínea *a)* do n.º 1 do artigo 96.º e do artigo 97.º do Estatuto da Carreira Docente, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de agosto, na redação que lhe foi conferida pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2015/A, de 17 de dezembro, alínea *a)* do n.º 4 do artigo 9.º, n.ºs 1 e 4 do artigo 16.º do Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 22/2012/A, de 30 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 39/2012, de 24 de julho, alterado pelo artigo 36.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2013/A, de 22 de abril, e na sequência de procedimento concursal para as escolas e grupos de recrutamento abaixo indicados, foram celebrados contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de educadores de infância e professores dos quadros, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2016, com os seguintes docentes:

Maria de Fátima de Almeida, do grupo de recrutamento de Educação Pré-Escolar – código 100, da educação pré-escolar, da Escola Básica Integrada Roberto Ivens, com o 3.º escalão, índice 205;

Maria Leonor da Costa Martins, do grupo de recrutamento de Educação Pré-Escolar – código 100, da educação pré-escolar, da Escola Básica Integrada Roberto Ivens, com o 4.º escalão, índice 218;

Filomena da Conceição Almeida, do grupo de recrutamento do 1.º Ciclo do Ensino Básico – código 110, do 1.º ciclo do ensino básico, da Escola Básica Integrada Roberto Ivens, com o 2.º escalão, índice 188;

Sara Marlene Sousa Bettencourt Neves, do grupo de recrutamento de Educação Especial – 1.º Ciclo do Ensino Básico – código 111, do 1.º ciclo do ensino básico, da Escola Básica Integrada Roberto Ivens, com o 2.º escalão, índice 188;

**JORNAL OFICIAL**

Filomena Maria Medeiros Cabral Pereira Morais, do grupo de recrutamento de Português e Estudos Sociais/História – código 200, do 2.º ciclo do ensino básico, da Escola Básica Integrada Roberto Ivens, com o 9.º escalão, índice 340;

Helena Margarida Paiva Amaral, do grupo de recrutamento de Matemática e Ciências da Natureza – código 230, do 2.º ciclo do ensino básico, da Escola Básica Integrada Roberto Ivens, com o 9.º escalão, índice 340;

Miguel Jorge Dantas Ribeiro Abrantes Coelho, do grupo de recrutamento de Educação Visual e Tecnológica – código 240, do 2.º ciclo do ensino básico, da Escola Básica Integrada Roberto Ivens, com o 2.º escalão, índice 188;

José António Pereira Neves, do grupo de recrutamento de Educação Física – código 260, do 2.º ciclo do ensino básico, da Escola Básica Integrada Roberto Ivens, com o 3.º escalão, índice 205;

Pedro Miguel Almeida Pacheco, do grupo de recrutamento de Educação Física – código 260, do 2.º ciclo do ensino básico, da Escola Básica Integrada Roberto Ivens, com o 3.º escalão, índice 205;

Roberto Paulo Pinheiro Rico, do grupo de recrutamento de Educação Física – código 260, do 2.º ciclo do ensino básico, da Escola Básica Integrada de Arrifes, com o 3.º escalão, índice 205;

Rui Miguel Ventura do Couto Tavares de Faria, do grupo de recrutamento de Português – código 300, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Secundária Domingos Rebelo, com o 3.º escalão, índice 205;

Rui Teodoro Machado Dias de Meireles, do grupo de recrutamento de Economia e Contabilidade – código 430, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Secundária Domingos Rebelo, com o 4.º escalão, índice 218;

Beatriz Figueiredo, do grupo de recrutamento de Matemática – código 500, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Secundária Domingos Rebelo, com o 4.º escalão, índice 218;

Maria Isabel da Rocha Couto, do grupo de recrutamento de Física e Química – código 510, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Secundária Domingos Rebelo, com o 1.º escalão, índice 167;

Eduardo Alberto da Silva Gonçalves, do grupo de recrutamento de Informática – código 550, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Secundária Domingos Rebelo, com o 1.º escalão, índice 167.

6 de dezembro 2016. - A Diretora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espínola Moniz*.

**DIREÇÃO REGIONAL DA EDUCAÇÃO****Extrato de Despacho n.º 465/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Por despacho de 9 de junho de 2016, da Diretora Regional da Educação:

Em cumprimento do disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que nos termos das disposições conjugadas do artigo 43.º, alínea *a)* do n.º 1 do artigo 96.º e do artigo 97.º do Estatuto da Carreira Docente, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de agosto, na redação que lhe foi conferida pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2015/A, de 17 de dezembro, n.º 2 do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2014/A, de 23 de junho, alínea *c)* do n.º 4 do artigo 9.º, n.ºs 1 e 4 do artigo 16.º do Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 22/2012/A, de 30 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 39/2012, de 24 de julho, alterado pelo artigo 36.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2013/A, de 22 de abril, e na sequência de procedimento concursal para as escolas e grupos de recrutamento abaixo indicados, foram celebrados contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de professores dos quadros, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2016, com os seguintes docentes:

Marlene Olímpia Rodrigues de Freitas, do grupo de recrutamento de Educação Musical – código 250, do 2.º ciclo do ensino básico, da Escola Básica e Secundária das Flores, com o 1.º escalão, índice 167;

Márcia Maria Dias Gaspar Pinto de Sousa, do grupo de recrutamento de Geografia – código 420, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Básica Integrada de Arrifes, com o 2.º escalão, índice 188;

Carlos Alberto dos Santos Cabral, do grupo de recrutamento de Informática – código 550, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Básica Integrada de Arrifes, com o 1.º escalão, índice 167.

6 de dezembro de 2016. - A Diretora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espínola Moniz*.

**JORNAL OFICIAL****DIREÇÃO REGIONAL DA EDUCAÇÃO****Extrato de Despacho n.º 466/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Por despacho de 29 de abril de 2016, da Diretora Regional da Educação:

Em cumprimento do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que nos termos das disposições conjugadas do artigo 43.º, alínea *a*) do n.º 1 do artigo 96.º e do artigo 97.º do Estatuto do Pessoal Docente, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de agosto, na redação que lhe foi conferida pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2015/A, de 17 de dezembro, alínea *a*) do n.º 5, alínea *a*) do n.º 6 do artigo 9.º, n.ºs 1 e 4 do artigo 16.º do Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 22/2012/A, de 30 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 39/2012, de 24 de julho, alterado pelo artigo 36.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2013/A, de 22 de abril, e na sequência de procedimento concursal para as escolas e grupos de recrutamento abaixo indicados, foram celebrados contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de professores dos quadros, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2016, com os seguintes docentes:

Paulo Fernando Cerqueira da Silveira, do grupo de recrutamento de Educação Visual e Tecnológica – código 240, do 2.º ciclo do ensino básico, da Escola Básica e Secundária das Flores, com o 1.º escalão, índice 167;

Rita Gomes Sousa, do grupo de recrutamento de Inglês – código 330, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Básica e Secundária das Flores, com o 1.º escalão, índice 167;

Rui Miguel Rego Costa, do grupo de recrutamento de Biologia e Geologia – código 520, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Básica e Secundária das Flores, com o 1.º escalão, índice 167;

Ricardo Nuno Moreira de Sousa, do grupo de recrutamento de Informática – código 550, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Básica e Secundária das Flores, com o 1.º escalão, índice 167;

Rita João Pequito Fernandes, do grupo de recrutamento de Artes Visuais – código 600, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Básica e Secundária das Flores, com o 1.º escalão, índice 167;

Sónia Cristina Cavaco Rosmaninho, do grupo de recrutamento de Artes Visuais – código 600, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, da Escola Básica e Secundária das Flores, com o 1.º escalão, índice 167.

**JORNAL OFICIAL**

6 de dezembro de 2016. - A Diretora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espínola Moniz*.

**DIREÇÃO REGIONAL DO DESPORTO****Contrato-Programa n.º 400/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Considerando que a Secretaria Regional da Educação e Cultura, através da Direção Regional do Desporto, tem por competência prestar apoio às entidades e estruturas do movimento associativo desportivo da Região;

As entidades do movimento associativo desportivo, nomeadamente os clubes desportivos, tem como objeto o fomento e a prática direta de modalidades desportivas.

Considerando que as entidades do movimento associativo desportivo açoriano têm necessidade de efetuar deslocações via aérea em virtude da descontinuidade territorial;

Assim, considerando que o Santa Clara Açores – Futebol, S. A. D. participa na época desportiva de 2016/2017 no Campeonato Nacional de Futebol da Segunda Liga, Taça da Liga e Taça de Portugal, ao abrigo do artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 8/99/A de 22 de março, conjugado com o no Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2015/A de 3 de setembro, e, com o Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2013/A, de 17 de julho de 2013 e com o Decreto Regulamentar Regional n.º 12/2014/A, de 24 de julho de 2014 e Decreto Legislativo Regional n.º 37/2003/A, de 4 de novembro, é celebrado entre:

1) A Direção Regional do Desporto, adiante designada por DRD e o Fundo Regional do Desporto, adiante designado por FRD, como primeiros outorgantes, representados por António da Silva Gomes, respetivamente Diretor Regional e Presidente do Conselho de Administração;

2) O Santa Clara Açores – Futebol, S. A. D., ou segundo outorgante, representado por Rui Miguel Melo Cordeiro, Presidente do Conselho de Administração;

o presente contrato-programa de desenvolvimento desportivo, que se rege pelas seguintes cláusulas:

**Cláusula 1.ª****Objeto do contrato**

Constitui objeto do presente contrato a concretização do processo de cooperação financeira entre as partes contratantes no que concerne ao apoio ao programa de desenvolvimento desportivo, correspondente à participação no Campeonato Nacional de Futebol da Segunda Liga, Taça da Liga e Taça de Portugal, na época desportiva de 2016/2017, apresentado pelo segundo outorgante e aceite pelos primeiros outorgantes.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 2.<sup>a</sup>**Período de vigência do contrato**

O presente contrato-programa entra em vigor no dia imediato ao da sua assinatura e o prazo de execução termina a 31 julho de 2016.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Comparticipações financeiras**

O montante das participações financeiras a conceder pelos primeiros outorgantes para prossecução do objeto definido na cláusula 1.<sup>a</sup>, com um custo previsto de 1.569.000,00 €, conforme o programa apresentado, é de 68.457,00 €, sendo:

- a) 58.273,00 € destinados a apoio para viagens referentes à participação no Campeonato Nacional de Futebol da Segunda Liga;
- b) 5.092,00 € destinados a apoio para viagens referentes à participação na 2.<sup>a</sup> e na 3.<sup>a</sup> eliminatória da Taça de Portugal.
- c) 5.092,00 € destinados a apoio para viagens referentes à participação na Taça da Liga.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Regime das participações financeiras**

As participações financeiras previstas na cláusula 3.<sup>a</sup> serão suportadas pelas dotações específicas do Plano Anual e do Fundo Regional do Desporto e serão processadas da seguinte forma:

- 1 - A quantia de 35.000,00 até dezembro de 2016, por verbas do Fundo Regional do Desporto;
- 2 - A quantia de 33.457,00 € até dezembro de 2017, por verbas do Plano Anual de 2017.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Obrigações do segundo outorgante**

No âmbito do presente contrato-programa o segundo outorgante, compromete-se a:

- 1 - Executar o programa de desenvolvimento desportivo apresentado aos primeiros outorgantes, que constitui objeto do presente contrato, designadamente a participação no Campeonato Nacional de Futebol da Segunda Liga, Taça da Liga e Taça de Portugal, envidando todos os esforços para uma aplicação rigorosa e racional dos recursos públicos disponibilizados.
- 2 - Pugnar por uma representação condigna, nomeadamente:

**JORNAL OFICIAL**

a) Não incorrer em incumprimento culposo dos regulamentos e normas federativas que originem a atribuição de derrota;

b) Não dar faltas de comparência culposas;

c) Não incorrer em incumprimento das determinações da Autoridade Antidopagem de Portugal (ADOP) e do Conselho Nacional do Desporto (CND) e de um modo geral da legislação de combate às manifestações de violência associada ao desporto, à corrupção, ao racismo, à xenofobia e a todas as formas de discriminação.

3 - Apresentar à DRD, até 30 dias após a conclusão da prova, um relatório de execução, aprovado pelo Conselho de Administração.

4 - Prestar todas as informações, bem como apresentar comprovativos da efetiva realização da despesa acerca da execução deste contrato-programa, sempre que solicitados pelo primeiro outorgante.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Acompanhamento e controlo do contrato**

Compete à DRD verificar o desenvolvimento do programa que justificou a celebração do presente contrato, procedendo ao acompanhamento e controlo da sua execução, nos termos do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2015/A de 3 de setembro e à divulgação do seu valor definitivo no relatório do ano de 2017.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Revisão e cessação do contrato**

A revisão e cessação deste contrato regem-se pelo disposto nos artigos 17.º e 18.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2015/A de 3 de setembro.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Incumprimento do contrato**

1 - O incumprimento rege-se pelo disposto no artigo 19.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2015/A de 3 de setembro, e tem o seguinte regime:

a) Violação do previsto nas alíneas a) e c) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 5.<sup>a</sup> constitui incumprimento parcial.

b) Violação do previsto no n.º 1, na alínea b) do n.º 2 e no n.º 4 da cláusula 5.<sup>a</sup> constitui incumprimento integral.

**JORNAL OFICIAL**

2 - Para efeitos do disposto no n.º 1, o incumprimento integral comina na invalidade de todo o contrato, implicando a devolução da totalidade das verbas previstas na cláusula 3.ª já recebidas, respeitantes à prova a que se destinam.

3 - O incumprimento parcial corresponde à parte violada, provocando a devolução da verba respetiva ou, quando tal não seja quantificável, o pagamento de uma percentagem a determinar pela DRD, não podendo neste caso ultrapassar 20% do valor global do contrato-programa por cada penalização.

09 de dezembro de 2016. - O Diretor Regional do Desporto e Presidente do Conselho de Administração do FRD, *António da Silva Gomes*. - O Presidente do Conselho de Administração do Santa Clara Açores – Futebol, S. A. D., *Rui Miguel Melo Cordeiro*. - Compromisso n.º EA51600186/FRD/2016

**DIREÇÃO REGIONAL DO DESPORTO****Aditamento n.º 207/2016 de 13 de Dezembro de 2016****1.º Aditamento ao Contrato-Programa de Desenvolvimento Desportivo**

Considerando que no contrato-programa celebrado a 24 de outubro de 2016, entre esta Direção Regional e o Clube Desportivo Ribeirense, com o n.º 369, publicado no *Jornal Oficial* n.º 206, IIª Série de 26 de outubro de 2016, destinado ao apoio ao programa de desenvolvimento desportivo, correspondente à participação no Campeonato Nacional de Voleibol da 1.ª Divisão e Taça de Portugal em seniores femininos, na época desportiva de 2016/2017, não estava determinado o apoio para a participação na Taça de Portugal;

Considerando que o Clube Desportivo Ribeirense tem de se deslocar para participar nos 1/8 de final da Taça de Portugal de voleibol feminino;

Assim, ao abrigo do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2015/A de 3 de setembro, conjugado com a Resolução do Conselho do Governo n.º 127/2016 de 26 de julho de 2016, com o Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2013/A, de 17 de julho de 2013 e com o Decreto Regulamentar Regional n.º 12/2014/A, de 24 de julho de 2014 e Decreto Legislativo Regional n.º 37/2003/A, de 4 de novembro, é celebrado entre a Direção Regional do Desporto, adiante designada por DRD e o Fundo Regional do Desporto, adiante designado por FRD, como primeiros outorgantes, representados por António da Silva Gomes, respetivamente Diretor Regional e Presidente do Conselho de Administração e o Clube Desportivo Ribeirense, adiante designado por CDR, como segundo outorgante, representado por João Hermínio Tomé, Presidente da Direção, é efetuado o seguinte aditamento ao contrato-programa:

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Objeto do aditamento**

O presente aditamento tem por objeto a alteração das cláusulas 3.<sup>a</sup> e 4.<sup>a</sup> do Contrato-Programa com o n.º 369, publicado no *Jornal Oficial* n.º 206, II<sup>a</sup> Série de 26 de outubro de 2016, destinado ao apoio ao programa de desenvolvimento desportivo, correspondente à participação no Campeonato Nacional de Voleibol da 1<sup>a</sup> Divisão e Taça de Portugal em seniores femininos, na época desportiva de 2016/2017, que passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Comparticipações financeiras**

1 - O montante das participações financeiras a conceder pelos primeiros outorgantes para prossecução do objeto definido na cláusula 1.<sup>a</sup>, com um custo previsto de 162.443,60 €, conforme o programa apresentado, é de 34.132,00 €, sendo:

- a) .....
- b) .....
- c) 1.876,00 € destinados a apoio para viagens referentes à participação nos 1/8 de final do Campeonato Nacional de voleibol feminino;
- d) 2.100,00 € destinados a apoios complementares, respeitantes à participação nos 1/8 de final do Campeonato Nacional de voleibol feminino.

2 - .....

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Regime das participações financeiras**

As participações financeiras previstas na cláusula 3.<sup>a</sup> serão suportadas pelas dotações específicas do Plano Anual e do Fundo Regional do Desporto e serão processadas da seguinte forma:

1 - A quantia de € 18.976,00 até dezembro de 2016, por verbas do Fundo Regional do Desporto;

2 - .....

06 de dezembro de 2016. - O Diretor Regional do Desporto e Presidente do Conselho de Administração do Fundo Regional do Desporto, *António da Silva Gomes*. - O Presidente do Clube Desportivo Ribeirense, *João Hermínio Tomé*. - Compromisso n.º EA51600189 / FRD/2016.

**JORNAL OFICIAL****DIREÇÃO REGIONAL DO DESPORTO**

Aditamento n.º 208/2016 de 13 de Dezembro de 2016

**1.º Aditamento ao Contrato-Programa de Desenvolvimento Desportivo**

Considerando que no contrato-programa celebrado a 28 de setembro de 2016, entre a Direção Regional do Desporto e o Sporting Club da Horta, com o n.º 348, publicado no *Jornal Oficial* n.º 189, II série de 30 de setembro de 2016, destinado ao apoio ao programa de desenvolvimento desportivo, correspondente à participação no Campeonato Nacional da 1.ª Divisão e na Taça de Portugal, de andebol sénior masculino na época desportiva de 2016/2017, não foi determinado apoio para a participação na Taça de Portugal;

Considerando que o Sporting Club da Horta tem de se deslocar para participar nos 1/16 de final da Taça de Portugal;

Assim, ao abrigo do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2015/A de 3 de setembro, conjugado com a Resolução do Conselho do Governo n.º 127/2016 de 26 de julho de 2016, com o Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2013/A, de 17 de julho de 2013 e com o Decreto Regulamentar Regional n.º 12/2014/A, de 24 de julho de 2014 e Decreto Legislativo Regional n.º 37/2003/A, de 4 de novembro, é celebrado entre a Direção Regional do Desporto, adiante designada por DRD e o Fundo Regional do Desporto, adiante designado por FRD, como primeiros outorgantes, representados por António da Silva Gomes, respetivamente Diretor Regional e Presidente do Conselho de Administração e o Sporting Club da Horta, adiante designado por SCH ou segundo outorgante, representado por Davide João Furtado Marcos, Presidente da Direção, é efetuado o seguinte aditamento ao contrato-programa:

**Cláusula 1.ª****Objeto do aditamento**

O presente aditamento tem por objeto a alteração das cláusulas 3.ª e 4.ª do Contrato-Programa com o n.º 348, publicado no *Jornal Oficial* n.º 189, II série de 30 de setembro de 2016, destinado ao apoio ao programa de desenvolvimento desportivo, correspondente à participação no Campeonato Nacional da 1ª Divisão e na Taça de Portugal, de andebol sénior masculino na época desportiva de 2016/2017, que passam a ter a seguinte redação:

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Comparticipações financeiras**

1 - O montante das participações financeiras a conceder pelos primeiros outorgantes para prossecução do objeto definido na cláusula 1.<sup>a</sup>, com um custo previsto de € 296.500,80, conforme o programa apresentado, é de € 56.955,00, sendo:

- a) .....
- b) .....
- c) € 1.800,00 destinados a apoio para viagens referentes à participação nos 1/16 de final da Taça de Portugal;
- d) € 1.800,00 destinados a apoios complementares, respeitantes à participação nos 1/16 de final da Taça de Portugal.

2 - .....

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Regime das participações financeiras**

As participações financeiras previstas na cláusula 3.<sup>a</sup> serão suportadas pelas dotações específicas do Plano Anual e do Fundo Regional do Desporto e serão processadas da seguinte forma:

1 - A quantia de € 40.600,00 até dezembro de 2016, por verbas do Fundo Regional do Desporto;

2 - .....

06 de dezembro de 2016. - O Diretor Regional do Desporto e Presidente do Conselho de Administração do Fundo Regional do Desporto, *António da Silva Gomes*. - O Presidente do Sporting Club da Horta, *Davide João Furtado Marcos*. - Compromisso n.º EA51600179 /FRD/2016.

**DIREÇÃO REGIONAL DO DESPORTO****Aditamento n.º 209/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

## 2.º Aditamento ao Contrato-Programa de Desenvolvimento Desportivo

Considerando que no contrato-programa celebrado a 2 de novembro de 2016, entre a Direção Regional do Desporto e o Clube NC do Norte de PDL, com o n.º 380, publicado no *Jornal Oficial* n.º 213, II série de 7 de novembro de 2016, destinado ao apoio ao programa de

**JORNAL OFICIAL**

desenvolvimento desportivo, correspondente à participação no Campeonato Nacional da 2ª Divisão - Série Açores e Taça de Portugal em Futsal de Seniores Masculinos, na época desportiva de 2016/2017, não estava determinado o apoio para a participação na Taça de Portugal;

Considerando que o Clube NC do Norte de PDL tem de efetuar uma deslocação para participar na 3.ª eliminatória da Taça de Portugal de futsal;

Assim, ao abrigo do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2015/A de 3 de setembro, conjugado com a Resolução do Conselho do Governo n.º 127/2016 de 26 de julho de 2016, com o Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2013/A, de 17 de julho de 2013 e com o Decreto Regulamentar Regional n.º 12/2014/A, de 24 de julho de 2014 e Decreto Legislativo Regional n.º 37/2003/A, de 4 de novembro, entre a Direção Regional do Desporto, adiante designada por DRD e o Fundo Regional do Desporto, adiante designado por FRD, como primeiros outorgantes, representados por António da Silva Gomes, respetivamente Diretor Regional e Presidente do Conselho de Administração e o Clube NC do Norte de PDL, adiante designado por CNCNPD, representado por Tomás Daniel Bernardo Vultão, Presidente da Direção, é efetuado o seguinte aditamento ao contrato-programa:

## Cláusula 1.ª

**Objeto do aditamento**

O presente aditamento tem por objeto a alteração das cláusulas 3.ª e 4.ª do Contrato-Programa, com o n.º 380, publicado no *Jornal Oficial* n.º 213, II série de 7 de novembro de 2016, destinado ao apoio ao programa de desenvolvimento desportivo, correspondente à participação no Campeonato Nacional da 2ª Divisão - Série Açores e Taça de Portugal em Futsal de Seniores Masculinos, na época desportiva de 2016/2017, que passam a ter a seguinte redação:

## Cláusula 3.ª

**Comparticipações financeiras**

1 - O montante das participações financeiras a conceder pelos primeiros outorgantes para prossecução do objeto definido na cláusula 1.ª, com um custo previsto de € 46.502,34 conforme o programa apresentado, é de € 21.384,00, sendo:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e).....

**JORNAL OFICIAL**

- f) .....
- g) € 1.608,00 destinados a apoio para viagens referentes à participação na 3.ª eliminatória da Taça de Portugal de futsal;
- h) € 1.440,00 destinados a apoios complementares, respeitantes à participação na 3.ª eliminatória da Taça de Portugal de futsal;

2 - .....

## Cláusula 4.ª

**Regime das comparticipações financeiras**

As comparticipações financeiras previstas na cláusula 3.ª serão suportadas pelas dotações específicas do Plano Anual e do Fundo Regional do Desporto e serão processadas da seguinte forma:

1 - A quantia de € 16.144,00 até dezembro de 2016, por verbas do Fundo Regional do Desporto;

2 - .....

06 de dezembro de 2016. - O Diretor Regional do Desporto e Presidente do Conselho de Administração do Fundo Regional do Desporto, *António da Silva Gomes*. - O Presidente do Clube NC do Norte de PDL, *Tomás Daniel Bernardo Vultão*. - Compromisso n.º EA51600188/FRD 2016.

**S.R. DA SAÚDE****Acordo n.º 48/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Em conformidade com o estabelecido no Decreto Legislativo Regional n.º 9/2011/A, de 23 de março, celebra-se o presente acordo de cooperação financeira entre:

1.º OUTORGANTE: Secretaria Regional da Saúde, contribuinte fiscal n.º 600083756, sita no Solar dos Remédios, 9701-855 Angra do Heroísmo, representada pelo Secretário Regional da Saúde, Dr. Luís Mendes Cabral.

e

2.º OUTORGANTE: Sociedade Portuguesa de Coloproctologia, contribuinte fiscal n.º 507725760 com sede na Calçada de Arroios, 16 C, Sala 3, 1000-027 Lisboa, representada pelo Senhor Prof. Doutor João Pimentel, na qualidade de Presidente da Sociedade.

De acordo com as cláusulas seguintes:

**JORNAL OFICIAL**

## Cláusula I

**Objeto**

1. O presente acordo de cooperação financeira tem por objeto apoiar a realização da Reunião Regional do Sul da Sociedade Portuguesa de Coloproctologia, que tem lugar em Angra do Heroísmo, a 29 de outubro de 2016.
2. O financiamento destina-se a compartilhar despesas com deslocações e estadas.

## Cláusula II

**Obrigações do primeiro outorgante**

1. O primeiro outorgante compromete-se a atribuir ao segundo outorgante o montante até 1.250.€, através de dotação inscrita no Plano de Investimentos 2016, ação 6.8.3 Plano Regional de Saúde, código 04.07.01 O).
2. O apoio máximo a atribuir foi alvo de despacho favorável do Secretário Regional da Saúde, de 23 de setembro de 2016.
3. O montante será concedido após publicação do presente acordo em Jornal Oficial.

## Cláusula III

**Obrigações do segundo outorgante**

O segundo outorgante compromete-se a:

- a) Utilizar a verba atribuída para o fim referido na cláusula I;
- b) Apresentar ao primeiro outorgante, até ao dia 15 de novembro de 2016, um relatório de execução de resultados da iniciativa (conforme modelo anexo) tendo em conta os objetivos previamente assumidos.

## Cláusula IV

**Transferência de verbas**

O segundo outorgante possui conta bancária no Millennium, BCP, com o NIB 0033 0000 45421059660 05, que utilizará para efeitos de movimentação da verba respeitante a esta iniciativa.

## Cláusula V

**Revisão**

O presente acordo poderá ser revisto com o consentimento de ambas as partes, salvaguardando-se o previsto no Decreto Legislativo Regional n.º 9/2011/A, de 23 de março.

**JORNAL OFICIAL**

11 de outubro de 2016. - O Secretário Regional da Saúde,  
Portuguesa de Coloproctologia,

Pela

Sociedade

Dr. Luís Mendes Cabral

Prof. Doutor João Pimentel

**ANEXO****MODELO DE RELATÓRIO DE ATIVIDADES**

1. Nota introdutória
2. Objetivos previstos
3. Objetivos alcançados
4. Recursos humanos previstos/utilizados
5. Recursos financeiros previstos/utilizados
6. Justificação dos desvios
7. Razões da eficácia
8. Principais obstáculos
9. Perspetivas futuras
10. Anexo - Documentação de suporte

**S.R. DA ENERGIA, AMBIENTE E TURISMO**  
**Despacho n.º 2851/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Nos termos do n.º 2 do artigo 1.º, do n.º 2 do artigo 2.º e dos n.ºs 1 e 4 do artigo 5.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 18/99/A, de 21 de dezembro, nomeio a assistente técnica, Maria Gabriela de Sousa Carvalho Valério Rodrigues, afeta ao quadro regional da ilha de São Miguel, da Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, da Vice-Presidência do Governo, Emprego e Competitividade Empresarial, para desempenhar as funções de secretária pessoal do meu gabinete, com efeitos a 28 de novembro de 2016 e até ao termo do meu mandato.

7 de dezembro de 2016. - A Secretária Regional da Energia, Ambiente e Turismo, *Marta Isabel Vieira Guerreiro*.

**JORNAL OFICIAL****DIREÇÃO REGIONAL DO TURISMO****Despacho n.º 2852/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Nos termos do artigo 33.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro, aplicada à Região pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 2/2006/A, de 6 de janeiro, 8/2008/A, de 31 de março e 17/2009/A, de 14 de outubro, designo Maria Fernanda Lopes de Andrade, assistente técnica, do quadro de Ilha do Faial, para exercer funções de secretariado junto do Diretor Regional do Turismo, com efeitos a partir de 21 de novembro de 2016.

6 de dezembro de 2016. - O Diretor Regional do Turismo, *Filipe Macedo*.

**S.R. ADJUNTO DA PRESIDÊNCIA PARA OS ASSUNTOS PARLAMENTARES****Despacho n.º 2861/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 45.º do Decreto-Lei n.º 23/2015, de 6 de fevereiro, conjugado com o disposto no n.º 7 do artigo 5.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2016/A, de 21 de novembro, designo como minha representante na comissão de acompanhamento do regime de incentivos do Estado à comunicação social, que preside, a adjunta do meu gabinete, Dr. Marta Cristina Moniz do Couto.

12 de dezembro de 2016. - O Secretário Regional Adjunto da Presidência para os Assuntos Parlamentares, *Berto José Branco Messias*.

**SECRETÁRIO REGIONAL ADJUNTO DA PRESIDÊNCIA PARA AS RELAÇÕES EXTERNAS****Despacho n.º 2865/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

Nos termos das disposições conjugadas do n.º 2 do artigo 2.º, do n.º 2 do artigo 4.º e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º, todos do Decreto Legislativo Regional n.º 18/99/A, de 21 de dezembro, e obtida a concordância da Câmara Municipal da Lagoa, nomeio Adjunta do meu Gabinete, a licenciada Teresa Sofia de Melo Viveiros, Técnica Superior afeta à Câmara Municipal da

**JORNAL OFICIAL**

Lagoa, que exercerá as referidas funções em regime de comissão de serviço, com efeitos a partir da presente data, mantendo a nomeada o seu lugar de origem e os direitos a ele inerentes, nos termos do artigo 6.º do citado diploma.

1 de dezembro de 2016. – O Secretário Regional Adjunto da Presidência para as Relações Externas, *Rui Jorge da Silva Leite de Bettencourt*.

**MUNICÍPIO DO CORVO****Anúncio n.º 320/2016 de 13 de Dezembro de 2016**

1 - Identificação e contatos da entidade adjudicante:

Designação da entidade adjudicante (\*)

Município do Corvo

Serviço/órgão/pessoa de contato

Divisão Administrativa e Financeira

Endereço (\*)

Rua Jogo da Bola, s/n

Código postal (\*)

9980-024 Corvo

Localidade (\*)

Corvo

Telefone (00351)

292590200

Fax (00351)

292596120

Endereço eletrónico (\*)

geral@cm-corvo.pt

2 - Objeto do contrato:

Designação do contrato (\*)

**EMPREITADA DE CORREÇÃO E VALORIZAÇÃO DA ILUMINAÇÃO URBANA E AMBIENTAL DO NÚCLEO URBANO ANTIGO DA VILA DO CORVO**

**JORNAL OFICIAL**

## Descrição sucinta do objeto do contrato

Com a presente empreitada pretende-se a substituir a iluminação no Núcleo Urbano Antigo por “luminárias” de modo a discretamente integrar-se no conjunto classificado e permitir uma maior funcionalidade luminica em relação à iluminação existente com significativa redução do consumo energético.

## Tipo de contrato

empreitada de obras públicas (\*). Caso seja “Outro”, indique qual:.

## Classificação CPV (1) (\*)

45316100-6

## 3 - Indicações adicionais:

O concurso destina-se à celebração de um acordo quadro? (\*) não

[Em caso afirmativo]

Modalidade (\*) - Escolha um item.

Prazo de vigência (\*):

- até:.

ou - por:.. meses ou. anos

O concurso destina-se à instituição de um sistema de aquisição dinâmico? (\*) não

É utilizado um leilão eletrónico? (\*) não

É adotada uma fase de negociação? (\*) não

O contrato está reservado a entidades que operem no mercado com o objetivo principal de promover a integração social e profissional de pessoas com deficiência ou socioeconomicamente desfavorecidas? (\*) não

A execução do contrato está limitada ao âmbito de programas de emprego protegido? (\*) não

4 - Admissibilidade da apresentação de propostas variantes (\*) não

5 - Divisão em lotes (\*) não:

[Em caso afirmativo]

Lote n.º (\*)

Designação do lote (\*)

Descrição sucinta do objeto do lote (\*)

**JORNAL OFICIAL**

Classificação CPV (2) (\*)

[repete-se para tantos lotes quantos se revelem necessários]

6 - Local da execução do contrato (\*)

País:

Portugal

Região/Distrito:

Região Autónoma dos Açores

Concelho:

Corvo

Código NUTS (3):

PT200

7 - Prazo de execução do contrato (\*):

180 dias ou . meses

8 - Documentos de habilitação

Os previstos na clausula 38ª do Programa de Procedimento e deverá ser detentor de Alvará emitido pelo Instituto dos Mercados Públicos do Imobiliário e da Construção (IMPIC), contendo as habilitações adequadas e necessárias à execução da obra a realizar, nos seguintes termos: a) A 1ª Subcategoria da 4ª categoria na classe que cubra o valor global da proposta; b) A 2ª Subcategoria da 4ª categoria, na classe correspondente à parte dos trabalhos a que respeite;

9 - É exigida a demonstração de outros elementos de habilitação relativos à capacidade económica e financeira e à capacidade técnica e profissional? (\*) não

[Em caso afirmativo]

Indicar os níveis mínimos de capacidade económica e financeira e de capacidade técnica e profissional e os documentos destinados a comprová-los (\*)

10 - Acesso às peças do concurso e apresentação das propostas:

10.1 - Consulta das peças do concurso:

Designação do serviço da entidade adjudicante onde se encontram disponíveis as peças do concurso para consulta dos interessados (\*)

Câmara Municipal do Corvo

Endereço desse serviço (\*)

**JORNAL OFICIAL**

Rua Jogo da Bola s/n

Código postal (\*)

9980-024 Corvo

Localidade (\*)

Corvo

Telefone (00351)

292590200

Fax (00351)

292596120

Endereço eletrónico (\*)

geral@cm-corvo.pt

10.2 - Meio eletrónico de fornecimento das peças do concurso e de apresentação das propostas:

Plataforma eletrónica utilizada pela entidade adjudicante [se aplicável] (\*)

10.3 - Preço a pagar pelo fornecimento das peças do concurso (se for o caso)

Fornecimento peças em papel: € 264,90, acrescido do IVA a taxa de 18%; Fornecimento peças em suporte informático: € 20,00, acrescido do IVA à taxa de 18%. Os custos de envio das peças em papel são suportados pelos interessados na sua aquisição. Os pagamentos serão realizados em numerário ou transferência bancária para o NIB/IBAN PT50 0035 0267 0000 0106 03071

11 - 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 horas do 40 º dia a contar da data de envio do presente anúncio

12 - Prazo durante o qual os concorrentes são obrigados a manter as respetivas propostas (\*):

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

13 - Critério de adjudicação (\*)

proposta economicamente mais vantajosa

Se o critério for o da proposta economicamente mais vantajosa, indicar os fatores e eventuais subfactores acompanhados dos respetivos coeficientes de ponderação (\*)



1. Valia Técnica da Proposta 60% a) Plano de Trabalhos (70%) b) Memória descritiva e justificativa do modo de execução da obra: 30% 2. Preço (40%)

14 - Dispensa de prestação de caução não

15 - Identificação e contatos do órgão de recurso administrativo:

Designação (\*)

Município do Corvo

Endereço (\*)

Rua Jogo da Bola, s/n

Código postal (\*)

9980-024 Corvo

Localidade (\*)

Corvo

Telefone (00351)

292590200

Fax (00351)

292596120

Endereço eletrónico (\*)

geral@cm-corvo.pt

Prazo de interposição do recurso:

cinco dias

16 - Data de envio do anúncio para publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores (\*)

09-12-2016

17 - O procedimento a que este anúncio diz respeito também é publicitado:

No Diário da República? sim (\*)

No Jornal Oficial da União Europeia? não (\*)

18 - Outras informações

DL nº 18/2008 de 29/01 e DLR nº 27/2015/A, de 29/12

19 - Identificação do autor do anúncio:

**JORNAL OFICIAL**

Nome (\*) José Manuel Alves da Silva

Cargo ou função (\*) Presidente da Câmara Municipal do Corvo

(\*) Preenchimento obrigatório.

(1) Cf. Vocabulário Comum para os Contratos Públicos (Common Procurement Vocabulary - CPV), instituído pelo Regulamento (CE) n.º 2195/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de novembro, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, n.º L 340, de 16 de dezembro de 2002, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 2151/2003, da Comissão, de 16 de dezembro, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, n.º L 329, de 17 de dezembro de 2003 (retificado pela retificação publicada no Jornal Oficial da União Europeia, n.º L 330, de 18 de dezembro de 2003), e pelo Regulamento (CE) n.º 213/2008, da Comissão, de 28 de novembro de 2007, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, n.º L 74, de 15 de março de 2008.

(2) Idem.

(3) Cf. Regulamento (CE) n.º 1059/2003, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de maio, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, n.º L 154, de 21 de junho de 2003, alterado pelo Regulamento (EU) n.º 868/2014, da Comissão, de 8 de agosto, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, n.º L 241, de 13 de agosto de 2014.