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

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 3/2010 de 1 de Fevereiro de 2010

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Sector da Indústria de Lacticínios de São Miguel) – Núcleo dos Fogueiros – Revisão Global.

O CCT publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 30, de 15 de Dezembro de 2005, com as alterações insertas do *Jornal Oficial*, II Série, n.º 93, de 19 de Maio de 2008, com rectificação no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 111, de 16 de Junho de 2008, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se, por um lado, às empresas representadas pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada que se dediquem à indústria de Lacticínios e, por outro, aos trabalhadores com as funções e categorias previstas no Anexo II do presente Contrato Colectivo de Trabalho, que estejam inscritos no Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Núcleo dos Fogueiros).

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Crédito de tempo

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

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

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

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Princípios gerais de admissão

1 - A admissão de trabalhadores e as categorias profissionais abrangidas por esta convenção serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Figueiro para a condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46989, de 30 de Abril de 1966 e pelo Decreto n.º 574/71 de 21 de Dezembro, e posteriores alterações.

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

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 6.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

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

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

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

Cláusula 7.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalhos por turnos

1 - É permitido o trabalho por turnos nas empresas.

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Trabalho suplementar

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

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

Cláusula 10.^a

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 11.^a

Transferência de trabalhadores

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Deslocações – princípio geral

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

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

Cláusula 13.^a

Abonos para transporte

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

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

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

Cláusula 14.^a

Despesas de viagem e ajudas de custo

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

2 - Os trabalhadores que tenham efectuado viagens por conta da empresa deverão, sem excepção, elaborar as respectivas notas de despesas e entregá-las aos serviços administrativos imediatamente após o seu regresso, acompanhadas de todos os justificativos que seja possível obter, nomeadamente as facturas dos hotéis e restaurantes.

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

Cláusula 15.^a

Cobertura dos riscos por doença

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

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

Cláusula 16.^a

Inactividade do trabalhador deslocado

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

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 17.^a

Retribuição mínima

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

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito à remuneração especial que será igual à remuneração normal acrescidas das seguintes percentagens:

- a) 75% de acréscimo sobre salário/hora normal, entre o período das 8 e as 24 horas;
- b) 100% de acréscimo sobre o salário hora normal, para as horas extraordinárias compreendidas entre as 0 horas e as 8 horas.

Cláusula 19.^a

Remunerações de trabalho em dias de descanso ou feriados

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

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

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

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

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

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Aos trabalhadores abrangidos por este Contrato que tenham completado dois anos de casa será atribuído, a partir daquela data, um acréscimo na remuneração mínima mensal de € 3,36 por cada ano de antiguidade, até ao limite de 10 anuidades.

Cláusula 22.^a

Subsídio de natal

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

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

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

365

Em que:

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Descanso semanal

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

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

Cláusula 24.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro

Terça Feira de Carnaval

Sexta Feira Santa

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus (Festa Móvel)

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro

Feriado Municipal do Local do Trabalho

Feriado Regional

Cláusula 25.^a

Férias

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

2 - O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo nas situações previstas na lei.

3 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

4 - O período normal de férias será:

a) Pelo menos 2 dias e meio por cada mês efectivo de serviço, para os trabalhadores contratados a termo.

b) 22 dias úteis de calendário para os restantes trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Retribuição durante as férias

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

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

Cláusula 27.^a

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;

b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados);

c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos e cunhados), bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino.

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Cláusula 28.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;

b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 29.^a

Faltas injustificadas

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

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

Cláusula 30.^a

Complemento de seguro de acidente de trabalho

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

Cláusula 31.^a

Complemento de subsídio de doença

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

Cláusula 32.^a

Refeitórios e alimentação

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um subsídio pecuniário de alimentação no valor de € 1,74 por cada dia efectivo de trabalho.

2 - A Empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, do tipo «almoço», constituída, pelo menos, por sopa, pão, fruta e um prato, que incluirá obrigatoriamente peixe ou carne, e dieta devidamente comprovada, sendo $\frac{3}{4}$ do valor suportado pela empresa e $\frac{1}{4}$ pelo trabalhador.

3 - Em período de laboração das 20 às 8 horas, ou ao pessoal de vigia nocturna, será facultado um complemento de refeição composto por pão, com manteiga, fiambre ou queijo, e café com leite.

4 - Enquanto não for possível à Empresa cumprir o previsto nos números 1 e 2 desta cláusula esta comprometer-se-á no fornecimento de «senhas para almoço», em estabelecimentos previamente reconhecidos, cujo valor não poderá ser inferior a € 1,54 por refeição.

5 - Aos trabalhadores que, por qualquer motivo de interesse para a Empresa, excedam as duas horas o horário normal de prestação de trabalho será fornecido um complemento de refeição, nos moldes indicados na alínea 2.1. do número 2 desta cláusula, ou, na falta, meia senha para almoço nos termos previstos no número 3.

6 - A Empresa comprometer-se-á, em caso de denúncia feita pela maioria dos trabalhadores e comprovado pelo Sindicato outorgante, quanto ao desinteresse pela qualidade e quantidade da comida servida como «almoço», ao fornecimento de senhas anteriormente referidas que, somente neste caso, substituirão a refeição.

7 - As senhas para almoço terão a validade, até ao limite máximo de um mês após a sua emissão, em estabelecimentos do género designados pela empresa. Passado o tempo previsto neste número assistirá à empresa o direito de não cobrir despesas efectuadas com as referidas senhas.

8 - As empresas que disponham de refeitório apenas pagarão € 1,54 de subsídio de alimentação.

Cláusula 33.^a

Casos omissos

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

Cláusula 34.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

CAPÍTULO VII

Cláusula 35.^a

Licença de maternidade

Protecção da maternidade e paternidade

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

a) O direito de, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado, físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;

b) Uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, nos termos da legislação em vigor;

c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar, além do primeiro;

d) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determina esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea b);

e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

f) O direito de gozar as férias vencidas imediatamente antes ou depois da licença de maternidade, com o acordo da Empresa;

g) Em caso de aborto, o direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

h) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, nos termos e com as obrigações previstas na legislação em vigor;

i) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano de idade, nos termos e com as obrigações previstas na legislação em vigor;

j) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno nos termos da legislação em vigor;

k) O direito de não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação.

2 - O pai tem direitos consignados na lei, a gozar nos termos e com as obrigações consignadas na legislação em vigor, designadamente:

a) Licença de 5 dias úteis, a gozar seguida ou interpoladamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;

b) A licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior, nos casos de:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe, sendo o período mínimo de 14 dias;
- Decisão conjunta dos pais.

c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto.

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

a) A 100 dias consecutivos para acompanhamento do filho menor de 15 anos;

b) Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido na alínea anterior só pode ser exercido por um dos membros do casal;

c) Aos casos de adopção é aplicável, com as necessárias adaptações o disposto nas alíneas c) e e) do n.º 1 da presente cláusula.

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

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

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

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

- a) Licença parental;
- b) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- c) Licença especial para assistência a filho ou adoptado deficiente ou doente crónico.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 36.^a

Prevenção e controle de alcoolémia e estupefacientes

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de estupefacientes.

2 - Para efeitos deste contrato, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.

3 - O esclarecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de acções de informação e sensibilização dos trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13 - O trabalhador que se recusar a efectuar os testes de despistagem de estupefacientes sob a direcção 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.

ANEXO I

Tabela salarial

Encarregado de Fogueiro	€ 721,14
Fogueiro de 1.ª Classe	€ 636,48
Ajudante de Fogueiro de 1.º Ano	€ 481,44
Ajudante de Fogueiro de 2.º Ano	€ 566,10

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO II

Definição de funções dos trabalhadores fogueiros

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

Fogueiro – O profissional que alimenta e conduz os geradores de vapor competindo-lhe além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de Abril de 1966, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

Ajudante de Fogueiro – É o profissional que sob a exclusiva orientação e responsabilidade do Fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido para os carregadores manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados, exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do regulamento da profissão de fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989 de 30 de Abril de 1966.

Condições específicas dos trabalhadores de fogueiros

1 - As categorias profissionais abrangidas por este CCT, serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de geradores aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989 de 30 de Abril de 1966.

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

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

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

Quadro de densidades

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

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

ANEXO III

Níveis de qualificação

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

3. Encarregados:

Fogueiro Encarregado

4.2. Profissionais Altamente Qualificados:

Fogueiro de 1.^a Classe

6.2. Profissionais Semi-Qualificados:

Ajudante de Fogueiro.

Este contrato abrange 4 entidades empregadoras associadas à Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e 19 trabalhadores associados ao Sindicato das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Ponta Delgada, 10 de Novembro de 2009.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *João Chaves de Faria e Castro*, mandatário. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *José Jorge da Silva Tavares*, Vice-Presidente, *Victor Luís Costa Pires*, 1.º Secretário da Direcção.

Entrado em 19 de Janeiro de 2010.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 19 de Janeiro de 2010, com o n.º 1, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

