

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Revisão Global.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, que na Região Autónoma da Madeira possuam oficinas de reparação e montagem de aparelhos eléctricos e/ou electrónicos, ou se dediquem ao seu comércio e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Cláusula 2.^a

(Vigência e Processo de Denúncia)

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho entra em vigor a partir da data da sua publicação, nos termos da Lei e vigorará por um período de dois anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de doze meses enquanto não for denunciado, mantendo-se em vigor enquanto as partes estiverem em negociações.

2 - Porém, a Tabela Salarial vigorará por um período de doze meses e produz efeitos a um de Janeiro do corrente ano.

3 - A denúncia do presente Contrato poderá ser feita por qualquer das partes outorgantes, decorrido uma vigência mínima de vinte meses no que se refere ao clausulado, e de dez meses no que se refere à tabela salarial e matérias de expressão pecuniária.

4 - Em qualquer dos casos a denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita e fundamentada, de acordo com a Lei.

5 - A contraproposta escrita é também devidamente fundamentada, deverá ser enviada, salvo acordo em contrário, até trinta dias após a data da denúncia.

6 - Salvo acordo em contrário, as negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de quarenta e cinco dias a contar da data da denúncia.

7 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Direcção Regional do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 3.^a

(Designação e Categoria Profissional)

Os trabalhadores abrangidos por este Contrato são classificados de harmonia com as respectivas funções, nas categorias profissionais constantes do Anexo I.

Cláusula 4.^a

(Regras de Admissão)

1 - Os postos de trabalho na empresa, sempre que possível, deverão ser preenchidos por trabalhadores do escalão imediatamente inferior que reünam as necessárias condições.

2 - No acto da admissão as empresas entregarão a cada trabalhador, em duplicado, um documento, do qual conste juntamente com a identificação do interessado, a categoria profissional, retribuição mensal, horário, local de trabalho, período experimental e demais condições contratuais.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, a entidade empregadora obriga-se a respeitar a categoria do trabalhador atingida quando ao serviço de anterior entidade empregadora desde que, no acto da admissão, seja feita prova, através de documentos autenticados pela entidade empregadora, das funções anteriormente exercidas.

4 - As entidades patronais poderão, para efeitos de admissão, consultar o serviço de colocação do Sindicato.

5 - Nas profissões cujo exercício esteja legalmente dependente da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades empregadoras deverão, no momento da admissão, exigir a exibição desse título, sob pena das sanções previstas na lei.

Cláusula 5.^a

(Condições Mínimas de Admissão)

São condições mínimas de admissão às prescritas na Lei.

Cláusula 6.^a

(Condições especiais de Admissão)

Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, manter-se-ão para todos os efeitos os direitos e regalias já adquiridos.

Cláusula 7.^a

(Acesso)

1 - A duração de permanência em qualquer das categorias profissionais previstas no Anexo I do presente Contrato é a constante do quadro seguinte:

Grupos	Categorias Profissionais	Idade de Admissão	Permanência na categoria
I	Aprendiz	16 anos	2 anos
II	Ajudante	-	3 anos
III	Pré-Oficial	-	3 anos
IV	Oficial	-	-
V	Encarregado	-	-
VI	Engenheiro	-	-

2 - A comprovação do tempo de aprendizagem ou de permanência em qualquer categoria profissional será feita por documento a emitir pela entidade empregadora, a solicitação do trabalhador.

3 - Para os efeitos previstos no n.º 1 da presente cláusula, nomeadamente a promoção à categoria profissional imediata, é contado o tempo da permanência do trabalhador na respectiva categoria à data da publicação do presente Contrato.

4 - Os trabalhadores que possuam diploma, passado por escolas profissionais legalmente reconhecidas, dos cursos técnicos relacionados com a profissão serão classificados, no mínimo, na categoria de Pré-Oficial do 2.º Ano.

5 - Os trabalhadores que possuam diploma de curso de aperfeiçoamento relacionado com a profissão serão classificados, no mínimo, na categoria de Pré-Oficial do 1.º Ano.

6 - Os trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade acedem à categoria de Ajudante, permanecendo na mesma unicamente um ano.

Cláusula 8.^a

(Período Experimental)

1 - Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para os trabalhadores dos grupos I, II, III, e IV ou, no caso de a empresa ter vinte ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores dos grupos V e VI.

3 - Tratando-se de um trabalhador admitido a termo, o período experimental é fixado em 30 dias.

4 - O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja a duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 - Não haverá período experimental quando a entidade empregadora e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão.

Cláusula 9.^a

(Contratos a Termo)

É permitida a celebração de contratos a termo nas condições previstas na Lei.

CAPÍTULO III

(Direitos e Deveres das Partes)

Cláusula 10.^a

(Deveres da Entidade Empregadora)

1 - Cumprir as disposições do presente Contrato e da Lei.

2 - Certificar, a requerimento do trabalhador, o tempo de serviço prestado à empresa e a categoria ou categorias profissionais desempenhadas.

3 - Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

4 - Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua categoria profissional.

5 - Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão.

6 - Segurar os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

7 - Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 11.^a

(Deveres dos Trabalhadores)

1 - Cumprir as disposições deste Contrato e da Lei.

2 - Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas de acordo com as suas aptidões e categoria profissional.

3 - Usar de urbanidade nas relações com superiores

hierárquicos, companheiros de trabalho e pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa.

4 - Zelar pelo bom estado de conservação e pela boa utilização do material que lhes seja confiado.

5 - Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens.

6 - Incentivar e ajudar a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

7 - Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

8 - Guardar fidelidade à entidade empregadora nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 12.^a

(Garantias dos Trabalhadores)

É vedado à empresa:

1 - 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.

2 - Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na Lei ou neste Contrato.

3 - Obrigar o trabalhador a adquirir bens a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas.

4 - Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

5 - Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros.

6 - Despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

Cláusula 13.^a

(Transferência do Trabalhador)

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 - No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 443.º do Código do Trabalho.

5 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Cláusula 14.^a

(Aperfeiçoamento Profissional)

1 - Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento e assiduidade estágios de valorização, formação e aperfeiçoamento profissional, oficiais ou particulares, se previamente aprovados pelas respectivas associações de classe, terão direito a reduzir de uma hora o seu horário normal de trabalho nos dias de aulas e enquanto durar a frequência dos respectivos cursos sem prejuízo da remuneração normal.

2 - A entidade empregadora, sempre que o entender, solicitará informações acerca do aproveitamento e assiduidade dos trabalhadores referidos no número anterior.

3 - Os trabalhadores têm direito, sem perda de vencimento, ao tempo necessário para a prestação de provas de exames, periódicos ou finais.

4 - O trabalhador que não obtiver aproveitamento em, pelo menos, metade das disciplinas em que se matriculou, perderá o direito, no ano imediato, às regalias consignadas nesta cláusula, salvo se tal situação resultar de factos que lhe não sejam imputáveis.

Cláusula 15.^a

(Refeitórios)

1 - Cada empresa procurará assegurar, sempre que lhe seja possível e tenha estruturas suficientes, a existência de um refeitório em condições de higiene e salubridade, onde os trabalhadores possam consumir as suas refeições.

2 - Os utentes ficam obrigados a zelar pela conservação e higiene da instalação e do respectivo material.

CAPÍTULO IV

Prestação de Trabalho

Cláusula 16.^a

(Horário de Trabalho)

1 - O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 - O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

Cláusula 17.^a

(Trabalho Suplementar)

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, que não poderá exceder, por cada trabalhador, o limite de duzentas horas por ano.

2 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

4 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade. Nestes casos, a prestação de trabalho suplementar não fica sujeito a quaisquer limites.

5 - Os trabalhadores estão obrigados a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

Cláusula 18.^a

(Trabalho Nocturno)

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição do Trabalho

Cláusula 19.^a

(Princípios Gerais)

1 - As retribuições certas, mínimas, garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente Contrato são as constantes do Anexo II.

2 - Se o trabalhador auferir retribuição mista, composta de parte fixa e de parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, aquela parte fixa.

Cláusula 20.^a

(Exercício de Funções Inerentes a Diversas Categorias)

Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade e predominância, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 21.^a

(Substituição Temporária)

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores passará a ter direito a retribuição do substituído a partir do 5.º dia da substituição.

2 - Se a substituição durar mais de cento e vinte dias o substituto adquire definitivamente o direito à retribuição do substituído.

3 - Não se aplica o disposto no n.º 2 desta cláusula quando a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho, licença por maternidade, licença por nascimento de filho ou paternidade, serviço militar, férias do substituído e licença parental.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de Refeição)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato, têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, no valor de € 6,31 (seis euros e trinta e um cêntimos).

Cláusula 23.^a

(Remuneração do Trabalho Nocturno)

Os trabalhadores que prestem serviço no período nocturno têm direito a um acréscimo de 25% da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 24.^a

(Remuneração do Trabalho Suplementar)

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

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

Cláusula 25.^a

(Descanso Compensatório)

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 - Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

5 - Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal obrigatório, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

6 - Nas microempresas e nas pequenas empresas, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a

organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100% ou, verificados os pressupostos constantes do n.º 2, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de Natal)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Contrato têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, que sera liquidado até 15 de Dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) no ano admissão do trabalhador;
- b) no ano da cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de Férias)

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos previstos no n.º 6 do artigo 217.º do Código do Trabalho.

4 - A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 44.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

CAPÍTULO VI

Suspensão da Prestação de Trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso Semanal e Feriados)

1 - Para os trabalhadores abrangidos por este Contrato o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo.

2 - São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro.

3 - O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

4 - Além dos feriados obrigatórios serão observados:

- A Terça-feira de Carnaval, período da tarde;
- A Quarta-feira de Cinzas, período da manhã;
- O feriado municipal da localidade de trabalho.

5 - Desde que previstos na Lei, serão ainda observados como feriados o Dia da Região (1 de Julho) e o dia 26 de Dezembro.

6 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 29.^a

(Direito a Férias)

1 - O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 - O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 - O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste CCT e no Código do Trabalho, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado a assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 31.^a e do n.º 2 da cláusula 44.^a.

Cláusula 30.^a

(Aquisição do Direito a Férias)

1 - 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 nos números seguintes.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 31.^a

(Duração do Período de Férias)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, regra geral, 22 dias úteis de

férias, sem prejuízo das excepções previstas neste CCT e no Código do Trabalho, bem como o disposto neste quanto ao aumento do período de férias.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 32.^a

(Direito a Férias nos Contratos de Duração Inferior a Seis Meses)

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 33.^a

(Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho)

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 34.^a

(Efeitos da Suspensão do Contrato de Trabalho por Impedimento Prolongado)

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 30.^a.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de

decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 35.^a

(Doença no Período de Férias)

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

2 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o estatuído no n.º 3 da cláusula anterior.

3 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1 da presente cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 36.^a

(Violação do Direito a Férias)

No caso de a entidade empregadora impedir por razões injustificadas o gozo das férias nos termos previstos na Lei e neste 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 37.^a

(Interrupção do Período de Férias)

1 - Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias no período fixado.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 - Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

Cláusula 38.^a

(Definição de Faltas)

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

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

Cláusula 39.^a

(Tipos de Faltas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 40.^a;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da Lei;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na Lei;
- As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação a escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste Contrato e da Lei;
- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 40.^a

(Faltas por Motivo de Falecimento de Parentes e Afins)

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 39.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta.
- Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do n.º anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

(Comunicação e Prova das Faltas Justificadas)

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

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

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

4 - A entidade empregadora pode, em qualquer caso, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

Cláusula 42.^a

(Efeitos das Faltas Justificadas)

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

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 39.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 39.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 39.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 43.^a

(Efeitos das Faltas Injustificadas)

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 44.^a

(Efeitos das Faltas no Direito a Férias)

1 - As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 45.^a

(Licença sem Retribuição)

1 - A entidade empregadora, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

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

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

4 - O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 - Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 46.^a

(Impedimento Prolongado)

1 - Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer ao trabalho durante períodos prolongados por factos que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, não pressupondo a efectiva prestação de trabalho, lhe seja atribuída por este Contrato ou pela entidade empregadora.

2 - O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 47.^a

(Sanções Disciplinares)

1 - As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico.
- Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador.
- Suspensão do trabalho e da retribuição por períodos de um a doze dias, com perda da retribuição.
- Despedimento.

2 - Para efeito de graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e à gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 - As empresas comunicarão ao trabalhador respectivo, a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da presente cláusula. Da comunicação, obrigatoriamente escrita, devem constar os motivos que determinam as penalidades.

Cláusula 48.^a

(Aplicação de Sanções Disciplinares)

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 - A aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 47.^a tem de ser sempre precedida de instrução de processo disciplinar escrito.

CAPÍTULO VIII

Cessação do Contrato de Trabalho

Cláusula 49.^a

(Cessação do Contrato de Trabalho)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IX

Livre Exercício da Actividade Sindical

Cláusula 50.^a

(Princípio Geral)

1 - Os trabalhadores têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical na empresa, de acordo com a lei.

2 - À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 51.^a

(Direito de Reunião)

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário

normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, tendo estas de serem convocadas pela comissão sindical, comissão intersindical e na falta destas pelo delegado sindical.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos, trabalho suplementar, nem a execução de serviços urgentes.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora ou a quem o represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa que nela não trabalhem ou seu delegado na Região Autónoma da Madeira, podem participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6 - Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade empregadora cederá as instalações convenientes.

Cláusula 52.^a

(Tempo para o Exercício das Funções Sindicais)

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês.

2 - O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 - Sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, os trabalhadores deverão comunicá-lo por escrito à entidade empregadora com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 53.^a

(Comunicação à Empresa)

1 - O sindicato obriga-se a comunicar à entidade empregadora a identificação dos seus dirigentes e delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em local visível.

2 - O mesmo procedimento será adoptado em relação aos trabalhadores que integrem comissões sindicais da empresa ou intersindicais de delegados.

3 - O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de cessação ou substituição de funções.

Cláusula 54.^a

(Quotização Sindical)

1 - As empresas deduzirão o valor da quota sindical na

retribuição dos trabalhadores que, para esse efeito, tenham previamente autorizado a respectiva empresa a efectuar esse desconto.

2 - As empresas entregarão ao sindicato, até ao dia quinze do mês seguinte, o valor das quotas sindicais descontadas nos termos do número anterior.

CAPÍTULO X

Disposições Gerais e Transitórias

Cláusula 55.^a

(Direitos Adquiridos)

Da aplicação do presente Contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de que, eventualmente já venham beneficiando.

Cláusula 56.^a

(Favorabilidade Global)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho é considerado globalmente mais favorável do que a regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 57.^a

(Empresas e trabalhadores abrangidos)

O número de empresas e trabalhadores abrangidos são 27 e 35, respectivamente.

Cláusula 58.^a

(Substituição de I.R.C.T. em vigor)

O presente CCT revoga o anteriormente em vigor, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 4 de Julho de 2005.

Anexo I

Definição de Funções

Categorias profissionais	Definição
Engenheiro	Executa e implementa trabalhos de estudos, cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividades técnico-comerciais; dirige e coordena os serviços e dá orientação técnica aos restantes profissionais de grau inferior.
Encarregado	Trabalhador responsável pela orientação do serviço que, também, pode assegurar a execução dos trabalhos.
Oficial	Trabalhador técnico que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.
Pré-Oficial	Trabalhador técnico que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menor responsabilidade.
Ajudante	Trabalhador que completada a sua aprendizagem, coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.
Aprendiz	Trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos

Anexo II**Tabela Salarial**

Categorias	Salário
Engenheiro	881,00 €
Encarregado	691,00 €
Oficial	651,00 €
Pré-oficial do 3.º Ano	525,00 €
Pré-oficial do 2.º Ano	480,00 €
Pré-oficial do 1.º Ano	459,00 €
Ajudante	459,00 €
Aprendiz	459,00 €

Funchal, 24 de Junho de 2009.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

Rodrigo Cardoso - Mandatário.
Víctor Figueira da Silva - Mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

José Agostinho Ramos - Mandatário.
Nelson Gonçalves de Sousa - Mandatário.
Maria José Afonseca - Mandatária.

Depositado em 29 de Julho de 2009, a fl.^{as} 40 verso do livro n.º 2, com o n.º 18/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.