



# JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 3 de Maio de 2005



Série

Número 9

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

#### SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

#### Regulamentação do Trabalho

##### Regulamentos de Extensão:

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANF-Assoc. Nacional das Farmácias e o SINPROFARM-Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Outros-Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado. .... 2

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial. .... 2

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª e a Federação de Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão. .... 3

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira-Revisão Global. .... 4

##### Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial. .... 4

Acordo Colectivo de Trabalho entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª e a Federação de Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão. .... 6

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira-Revisão Global. .... 7

CCT entre ACIF-CCIM-Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT-Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão Global-Rectificação. .... 20

## SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

**Regulamentação do Trabalho****Regulamentos de Extensão:****Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANF-Assoc. Nacional das Farmácias e o SINPROFARM-Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Outros-Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 8, de 18 de Abril de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 8, III Série, de 18 de Abril de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a ANF-Assoc. Nacional das Farmácias e o SINPROFARM-Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Outros-Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 8, de 18 de Abril de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 3 de Maio de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 9, de 3 de Maio de 2005, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSICOM-ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO, REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SITAM-SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMADA MADEIRA-REVISÃO SALARIAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ASSICOM- Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira -Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 3 de Maio de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 3 de Maio de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

#### **Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª e a Federação de Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª e a Federação de Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 9, de 3 de Maio de 2005, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIAQUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A EMPRESA DE CERVEJAS DAMADEIRA, LDA. E A FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL-REVISÃO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo Colectivo de Trabalho entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª e a Federação de Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 3 de Maio de 2005, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 3 de Maio de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira-Revisão Global.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira-Revisão Global, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 9, de 3 de Maio de 2005, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe, que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL-CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE GARAGENS, ESTAÇÕES DE SERVIÇO, PARQUES DE ESTACIONAMENTO, POSTOS DE ABASTECIMENTO DE COMBUSTÍVEIS, POSTOS DE ASSISTÊNCIA A PNEUMÁTICOS, REVENDA E DISTRIBUIÇÃO DE GÁS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira-Revisão Global, publicado no JORAM III Série, n.º 9, de 3 de Maio de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Setembro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 3 de Maio de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Convenções Colectivas de Trabalho:**

**CCT entre a ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial.**

**Artigo 1.º** - Entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da RAM, por um lado, e, por outro, o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM, é celebrada a presente revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de expressão pecuniária do CCT para o sector de Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da RAM, publicado no JORAM n.º 2, II série 2.º Suplemento de 21 de Janeiro/82, JORAM n.º 13, III série de 02/07/86, JORAM n.º 8, III série de 16/04/98, JORAM n.º 6, III série de 16/03/00, JORAM n.º 3, III série de 02/02/04, do art.º 549, da lei 99/2003 de 27 de Agosto, denunciar a tabela salarial e Cláusulas pecuniárias e propõe, em substituição das mesmas, as Cláusulas e tabela que se anexa, e se dão aqui por reproduzidas para todos os efeitos.

**Artigo 2.º** - A revisão é como se segue:

**Artigo 3.º** - Em representação da ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção da RAM, estiveram na negociação João Carlos Teixeira Baltazar Gomes, Vice Presidente e João Renato Pinto, Vogal da Direcção e em representação do SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM, Ivo Moniz da Silva, Presidente, Valdemar Hipólito Santos, Vice-Presidente e Célia Maria Monteiro Alturas, Vogal da Direcção.

## CAPÍTULO I

### (Área, Âmbito e Vigência)

#### Cláusula

#### (Área e Âmbito)

O presente Contrato Colectivo obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as Empresas filiadas na ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção da RAM e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste Instrumento, que estejam filiados no SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM e, ainda, os trabalhadores ao serviço das Associações signatárias.

#### Cláusula 2.ª

#### (Vigência, Denúncia e Revisão)

1 - Esta Tabela Salarial e Cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2005.

2 - Qualquer das partes poderá denunciar o CCT nos termos previstos na Lei.

#### Cláusula 36.ª

#### (Complemento de Retribuição dos Empregados de Porta e dos Chefes de Pessoal Menor)

Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo de 10% a incidir sobre as vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos ou angariados.

O Contínuo que exercer as funções de Chefe de Pessoal Menor, auferirá mensalmente 23,73 Euros para além da retribuição mensal.

#### Cláusula 39.ª

#### (Abono para falhas)

1 - Os profissionais com a categoria Caixa de Escritório, Tesoureiro, Cobrador e Caixa de Comércio, terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono para Falhas correspondente 35,61 Euros, pago e apurado mensalmente.

2 - Igual.

3 - Igual.

### Tabela de Remunerações Mínimas (Escritório, Comércio e Outros)

Graus	Prof. e Categ. Profissionais	Euros
I	Administrador Director Comercial Gerente	1.132,55
II	Chefe de Escritório ou Chefe de Serv. Administ. Técnico de Contas Chefe de Contabilidade Auditor Contabilista	928,52
III	Ch. Secção Ch. Pessoal Ch. Contecioso Director Pessoal (Ind. Hot.) Chefe de Secção Mecanog. Chefe de Secção Máq. Contab. Chefe de Secção Informática Chefe de Vendas Programador Mecanográfico Programador de Informática Guarda Livros Tesoureiro	754,34
IV	Gerente Comercial Vendor Prac. 1.ª s/Comis.	676,02
V	Ajud. Guarda Livros Secretário/a Corresp. Ling. Estrang. Escriturário 1.ª Empreg. Serv. Jurídicos Operador Mecanog. de 1.ª Operador Computador 1.ª Caixa Despachante de Escrit.	655,67
VI	Caixeiro Encarregado Inspector Vendas Est. Dactil. Ling. Estrangeira Operador Máq. Contab. 1.ª Perf. Verificador 1.ª Escriturário 2.ª Operador Computador 2.ª Vend. Prac. 2.ª s/Comis. Caixeiro facturador Decorador	610,57
VII	Caix. Chefe Secção Caix. Chefe Compras Encarreg./a Telefonista	568,87
VIII	Prosp. Vendas ou Mercad. Técnico de Vendas Vendedor Especializado Caixeiro Viajante Esteno Dactilog. em L. Port.	562,09

Graus	Prof. e Categ. Profissionais	Euros
VIII	Operador Telex L. Estrang. Caixeiro 1. <sup>a</sup> Escriturário 3. <sup>a</sup> Rececionista Apontador Cobrador de 1. <sup>a</sup> Operador Comput. Estag. 2. <sup>o</sup> A	562,09
IX	Caixeiro Praça e Mar Vend. Prac. 1. <sup>a</sup> c/Comis. Demonstrador Dactilógrafo de 1. <sup>a</sup> Caixeiro de 2. <sup>a</sup> Cobrador de 2. <sup>a</sup> Conferente Escrit. Estag. do 4. <sup>o</sup> Ano	521,51
X	Operador Comp. Estag. 1. <sup>o</sup> A Operador Telex L. Portug.	486,58
XI	Telefonista 1. <sup>a</sup> Dactilógrafo 2. <sup>a</sup> Caixeiro 3. <sup>a</sup> Escriturário Estag. 3. <sup>o</sup> Ano Contínuo Porteiro Gurada Vendedor Ambulante	472,46
XII	Caixa de Comércio Vendedor Prac. 2. <sup>a</sup> C/Comis. Telefonista 2. <sup>a</sup> Operador Mecanog. Estag. Operador Máq. Contab. Est. Perfurador/Verif. Estag. Rececionista Estag. Operador Máq. Embalar Distribuidor Embalador Manual Servente	448,21
XIII	Escrit. Estag. 2. Ano	405,93
XIV	Caixeiro Estag. 3. <sup>o</sup> Ano Escrit. Estag. 1. <sup>o</sup> Ano	380,56
XV	Caix. Estag. 2. <sup>o</sup> Ano Empregado de Porta	336,60
XVI	Técnico Contas Reg. Livre	311,84
XVII	Paquete de 17 anos Caixeiro Estag. 1. <sup>o</sup> Ano	296,59
XVIII	Servente (Menor 18 Anos) Paquete de 16 anos Corresp. Em Ling. Est. Reg. Liv. Guarda Livros em Reg. Livre	259,97
XIX	Caix. Prat. 3. <sup>o</sup> Ano	238,49

Graus	Prof. e Categ. Profissionais	Euros
XX	Paquete de 15 anos Caix. Prat. 2. <sup>o</sup> Ano	231,14
XXI	Caixeiro Prat. 1. <sup>o</sup> Ano	231,14

a) Aplica-se exclusivamente aos profissionais sem participação no Capital Social da entidade para quem trabalham.

O Contínuo que exerce as funções de Chefe de Pessoal Menor auferirá, mensalmente, mais para o Grupo 23,73 Euros para além da retribuição nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup>

O Abono para Falhas é de 35,61 Euros apurado e pago mensalmente, nos termos da Cláusula 39.<sup>a</sup>

Para os profissionais em R.Livre, é tomado como base 1 hora por dia ou 1 dia por semana.

A Tabela Salarial produz efeitos a 1 de Janeiro de 2005.

### Declaração

Declaramos conforme previsto na alínea h), do art.º 543.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, que o número de empregadores abrangidos pela presente Convenção Colectiva é de 408 e que os trabalhadores abrangidos são 1080.

Funchal, 10 de Janeiro de 2005.

Pelo SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Ivo Moniz da Silva, Presidente.  
Valdemar Hipólito Santos, Vice-Presidente  
Célia Maria Monteiro Alturas, Vogal da Direcção.

ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira.

João Carlos Terixeira Baltazar Jonas, Vice-Presidente.  
João Renato Pinto, Vogal da Direcção.

Depositado em 19 de Abril de 2005, a fl.ºs 20 do livro n.º 2, com o n.º 10/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### Acordo Colectivo de Trabalho entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.<sup>a</sup> e a Federação de Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (Área e Âmbito)

O presente ACT obriga por um lado, a Empresa de Cervejas da Madeira, Lda. e, por outro lado, todas as Associações Sindicais outorgantes, bem como os trabalhadores por elas representados e que estejam ao serviço da empresa.

O número de empregadores corresponde a um e o número de trabalhadores corresponde a 314.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Retroactividade)

O presente texto produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**(Alimentação e Alojamento)**

**Ponto 1** - Mantém-se a redacção em vigor, alterando-se o montante 6,00 € para 6,50 € (seis euros e cinquenta centimos). Aumento de 3% com arredondamento para o meio euro superior.

**Ponto 2** - Mantém-se a redacção em vigor, alterando-se o montante, nas alíneas: (aumento de 3% com arredondamento para o meio euro superior)

- a) Alojamento e Pequeno-Almoço ..... 36,00 €  
 b) Almoço ou Jantar..... 12,00 €  
 c) Diária Completa..... 61,50 €

Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Diuturnidades)**

Mantém-se a redacção em vigor, alterando-se o montante de 30,00 € para 31,00 € (trinta um euros). Aumento de 3% com arredondamento para o meio euro superior.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**(Abono para Falhas)**

Mantém-se a redacção em vigor, alterando-se o montante de 38,50 € para 40,00 € (quarenta euros). Aumento de 3% com arredondamento para o meio euro superior.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**(Subsídio de Alimentação)**

Mantém-se a redacção em vigor, alterando-se o montante de 6,00 € para 6,50 € (seis euros e cinquenta centimos). Aumento de 3% com arredondamento para o meio euro superior.

**TABELASALARIAL**

No que respeita à Tabela Salarial, ficou acordado um aumento de 3% (três pontos percentuais) com arredondamento ao €uro superior, para todos os níveis da tabela.

Graus	Salário
I .....	1.833,00
II .....	1.591,00
III .....	1.346,00
IV .....	1.080,00
V .....	971,00
VI .....	811,00
VII .....	730,00
VIII .....	707,00
IX .....	686,00
X .....	637,00
XI .....	591,00
XII .....	561,00
XIII.....	559,00

Graus	Salário
XIV .....	526,00
XV .....	479,00
XVI .....	439,00
XVII .....	403,00
XVIII .....	376,00

A revisão do Acordo Colectivo de Trabalho da Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.<sup>a</sup> foi celebrada a 18 de Fevereiro de 2005.

Pela Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.<sup>a</sup>

António Miguel Caldeira Mendes, na qualidade de mandatário.  
 Nuno André Borges de Freitas, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

José Alberto Figueira de Faria, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

António Alberto Pontes Gouveia, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de Abril de 2005, a fl.<sup>as</sup> 19 verso do livro n.º 2, com o n.º 8/2005, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira-Revisão Global.**

**CAPÍTULO I**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Área e âmbito)**

Este Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) 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, se dedicam à actividade de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão)**

1 - O presente Contrato Colectivo entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das Leis e vigorará por um período de dois anos.

2 - Porém, a Tabela Salarial vigorará por um período de doze meses.

3 - A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

4 - A denúncia da Tabela Salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

5 - Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

6 - O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à outra parte, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo.

7 - A contraparte deverá enviar à denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a recepção da proposta.

8 - A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta

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

## **CAPÍTULO II**

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **(Regime de experiência)**

1 - A admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período experimental nos contratos de trabalho por tempo indeterminado tem a duração de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

5 - Tratando-se de uma admissão efectuada ao abrigo de um contrato a termo, o período experimental é de trinta dias, contados da data de admissão, reduzindo-se para quinze dias no caso de se tratar de contrato de duração inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6 - Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo, não podendo, nestes casos, exceder cento e oitenta dias.

7 - Durante o período de experiência, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer

sanção ou indemnização; porém, tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias, sob pena de pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **(Condições de admissão)**

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias constantes no Anexo I são as seguintes:

a) Idades mínimas:

Aprendiz: 16 anos;  
 Todos os restantes trabalhadores: 18 anos.

b) Habilitações:

Habilitações mínimas legais.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **(Admissão para efeitos de substituição)**

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

#### **(Quadros de pessoal e mapas de quotização)**

1 - As empresas preencherão e remeterão às entidades competentes os mapas do quadro do pessoal de acordo com a lei em vigor.

2 - As empresas procederão mensalmente, nos termos da lei, ao desconto das quotas sindicais. A iniciativa para a entrega mensal do quantitativo das quotas tanto pode pertencer ao sindicato como às empresas.

### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

#### **(Categorias profissionais)**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções, em grupos e categorias constantes do Anexo I.

2 - É vedado aos empregadores atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste contrato.

Em todos os documentos, que hajam de elaborar por força dos preceitos reguladores das relações de trabalho, devem sempre usar a mesma designação na classificação profissional.

### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

#### **(Dotações mínimas)**

Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCT terão de ser observadas as seguintes proporções:

- a) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um Aprendiz por cada dois trabalhadores;
- b) Em cada empresa não pode haver mais de um Ajudante por cada Lavador ou Lubrificador;
- c) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a Lavador ou a Lubrificador por cada dois Lavadores ou Lubrificadores;

d) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a Recepcionista por cada dois Recepcionistas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

1 - Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais do que uma classe.

2 - O Aprendiz logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a Lavador ou candidato a Lubrificador. Nenhum trabalhador permanecerá mais de dois anos como Aprendiz de Lavador ou Lubrificador.

3 - O candidato a Lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a Lavador.

4 - O candidato a Lubrificador, após um ano de prática será obrigatoriamente promovido a Lubrificador de 2.<sup>a</sup>

5 - O Lubrificador de 2.<sup>a</sup> logo que complete dois anos de permanência na categoria, será obrigatoriamente promovido a Lubrificador de 1.<sup>a</sup>

6 - O candidato a Recepcionista, logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

7 - Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verificarem vagas nos quadros respectivos, serão estas preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos empregadores)

Os empregadores são obrigados a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, excepto nos casos excepcionais justificáveis pelo interesse da empresa e ressalvados os casos previstos na lei e neste contrato;
- f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;
- j) Facultar sem prejuízo de remuneração aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. Ao empregador serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquele solicitar ao estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1) Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Obedecer ao empregador em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordenas e instruções daquele se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- d) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- g) Dar cumprimento ao presente contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Não praticar deliberadamente qualquer acto que vise prejudicar o empregador nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com este e guardar segredo profissional;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas c), g), i) e j) da cláusula 34.<sup>a</sup>.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelo empregador, como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquele lhe for atribuída.

3 - Os Lubrificadores, Lavadores, Vendedores ou Abastecedores de Combustíveis, Montadores de Pneus e Arrumadores de Parques, respectivos candidatos e guardas, terão como complementos das suas funções, zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar temporariamente as funções de Abastecedor de Combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

4 - O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe foram distribuídas gratuitamente pelo empregador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

- 1) É vedado ao empregador:
- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
  - Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
  - Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
  - Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
  - Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
  - Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato, ou quando haja acordo;
  - Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
  - Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
  - Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
  - Transferir o trabalhador de um horário diurno para um nocturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo, salvo os casos plenamente justificados;
  - Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança.

2 - A prática do empregador de qualquer acto violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos da lei.

#### CAPÍTULO IV

##### Local de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O profissional prestará os seus serviços nas zonas de actuação da empresa, entendendo-se estas zonas como local de trabalho.

#### CAPÍTULO V

##### Prestação de trabalho

#### Cáusula 14.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado até às 13 horas.

2 - O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 - O período normal de trabalho para os trabalhadores será fixado de modo a que não ultrapasse os limites estabelecidos no presente CCT.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- Quando a empresa tenha de fazer face ao acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- Por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 - O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- Duzentas horas por ano;
- Duas horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

5 - Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho será registado em livro próprio.

#### CAPÍTULO VI

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

1 - O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes prestações:

- 60% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 7 e as 20 horas;
- 85% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 20 e as 24 horas;
- 100% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 0 e as 2 horas;
- 125% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 2 e as 7 horas.

2 - O trabalho suplementar prestado em período de descanso ou em feriado obrigatório dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição a que se refere a cláusula 26.<sup>a</sup> acrescida, no caso de período de descanso, em 100%, e, no caso de feriado obrigatório, em 200% calculada sobre o salário normal.

3 - A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Vencimento Mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

4 - Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador, terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5 - A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### (Isenção do horário de trabalho)

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana.

3 - Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

4 - Tratando-se do regime de isenção previsto nas alíneas a) e b) n.º 2, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial correspondente 20% da sua retribuição base.

5 - Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou direcção na empresa.

6 - O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Direcção Regional do Trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Retribuições mínimas

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### (Salário mínimo do trabalhador)

1 - As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes da tabela anexa, devendo ser pagas, até ao último dia do mês a que dizem respeito e dentro do período normal de trabalho, ou imediatamente a seguir a este.

§ Único - O Motorista que no exercício das suas funções não seja acompanhado de ajudante tem direito a um acréscimo de 25% na retribuição mensal.

2 - Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho suplementar e a remuneração especial do trabalho nocturno.

3 - É proibido o pagamento de retribuição exclusivamente à comissão.

4 - Os empregadores deverão entregar ao trabalhador, no acto do pagamento das retribuições cópias do respectivo recibo.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### (Substituição temporária)

1 - Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a ter direito à retribuição do substituído a partir do trigésimo dia de substituição.

2 - Se a substituição durar mais de cento e oitenta 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, serviço militar e férias do substituído.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### (Deslocações)

1 - Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2 - Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou posto de abastecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ressalvando-se o caso dos trabalhadores dos postos de abastecimento situados na área do concelho do Funchal, em relação aos quais se considera local de trabalho toda a área daquele concelho.

3 - Na falta de local fixo de trabalho (caso dos Motoristas, Ajudantes e Distribuidores) entende-se este como toda a área do concelho do Funchal.

4 - Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times \text{€ } 13,50$  sendo N os dias efectivos de deslocação.

5 - O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos de despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efectivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

6 - No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço: .....	€ 1,70
Almoço ou Jantar: .....	€ 3,80
Dormida: .....	€ 7,60

Cláusula 21.<sup>a</sup>**(Refeições)**

1 - Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2 - O horário das refeições é o seguinte:

Almoço - entre as 12 e as 15 horas;  
 Jantar - entre as 19 e as 22 horas.

3 - Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o seu serviço antes das 7 horas da manhã, inclusive.

4 - O empregador pagará ao trabalhador, nos termos do n.º 6 da cláusula anterior, todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**(Subsídio de alimentação)**

Por cada dia de trabalho efectivo, o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de € 3,80.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores com as categorias de Abastecedor de Combustíveis e de Motoristas abrangidos pelo presente CCT e que efectuem, com carácter regular, pagamentos ou recebimentos, têm direito a um abono para falhas no valor de € 7,60.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**(Diuturnidades)**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuída uma diuturnidade no valor de € 8,10 mensais por cada três anos de serviço na empresa, até ao limite máximo de duas diuturnidades.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho nocturno)**

A retribuição do trabalho nocturno, definido na Lei geral, será acrescida de 25% da retribuição a que dá direito ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho em descanso semanal)**

1 - O trabalho prestado no período de descanso semanal ou feriados ou folga complementar, dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e será pago com 150% para além da retribuição normal.

2 - Os feriados facultativos concedidos por iniciativa do empregador não determinam compensação nem perda de retribuição.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Subsídio de Natal)**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até quinze 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:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**(Proibição de descontos)**

Os empregadores não podem descontar no vencimento do pessoal quaisquer importâncias a que se julguem com o direito a título de indemnização por prejuízos, sem prévia autorização do trabalhador.

**CAPÍTULO VIII****Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 29.<sup>a</sup>**(Descanso semanal e feriados)**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a um período de descanso semanal, um sendo obrigatório ao domingo e outro complementar ao sábado com início às 13 horas.

2 - Dada a natureza especial da actividade, é permitido o trabalho, no período referido no n.º 1, ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos esta-belecimentos, relativamente aos serviços de recolha de viaturas, venda de combustíveis e lubrificantes, assistência a pneumáticos e arrumadores de parques de estacionamento, devendo este pessoal ter o período de descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho.

3 - Os trabalhadores referidos no número anterior terão de descansar nos domingos que acordarem por escrito com o empregador e na falta de acordo obrigatoriamente um domingo por mês.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Feriados)**

1 - São considerados feriados obrigatórios para efeitos de retribuição, os seguintes:

- 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.

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

3 - Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **(Duração das férias)**

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de vinte e dois dias úteis.

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

3 - 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.

4 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

5 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6 - 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 vinte dias úteis de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **(Subsídio de férias)**

1 - Os empregadores obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, oito dias antes do início das férias, um subsídio igual à retribuição mensal.

2 - No ano da admissão o subsídio será igual à retribuição respeitante ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 - Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 - O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

5 - Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup> quando prestem o mínimo de cento e vinte dias de trabalho efectivo, tem direito a um subsídio igual a retribuição do período correspondente.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **(Doença no período de férias)**

1 - Se o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o empregador seja de facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Verificando-se a situação prevista na parte final do número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1 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 pelo empregador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **(Tipos de faltas)**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei em vigor;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistente inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei em vigor;
- f) 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 à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste contrato;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

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

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei em vigor.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**(Comunicação da falta justificada)**

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**(Prova da falta justificada)**

1 - O empregador pode, nos trinta dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 - A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4 - No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8 - O disposto nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a lei em vigor.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**(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:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que assim previsto na lei em vigor;
- d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, quando superiores a trinta dias por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - No caso previsto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, 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 34.<sup>a</sup>, as faltas justificadas determinam a perda da retribuição nos termos legais.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Efeitos das faltas injustificadas)**

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a 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 da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Licença sem retribuição)**

1 - O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças 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 pressupunham a efectiva prestação do trabalho.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Impedimentos temporários)**

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, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Previdência.

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria que lhe seria atribuída se tivesse continuado ao serviço.

3 - Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar o serviço.

**CAPÍTULO IX****Cessaçã do contrato de trabalho**Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho cessa, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Cessaçã por caducidade)**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Revogação por mútuo acordo)**

1 - Empregador e trabalhador podem fazer cessar por acordo o contrato de trabalho, nos seguintes termos:

- a) O acordo de cessação deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, ficando cada parte com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto na lei;
- d) Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

2 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

3 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remete-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

4 - A cessação prevista no n.º 2 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

5 - Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**(Despedimento promovido pelo empregador com justa causa)**

1 - O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras 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 o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**(Nulidade do despedimento)**

1 - Se o despedimento for declarado ilícito, o trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 - Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3 - O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 - O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**(Falência ou insolvência)**

1 - A declaração judicial de falência ou insolvência do empregador não faz só por si caducar os contratos de trabalho.

2 - O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 - A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**(Transmissão da empresa ou sua fusão)**

Ocorrendo a transmissão por qualquer título da empresa ou a sua fusão aplicar-se-á a lei geral.

**CAPÍTULO X****Direitos especiais**Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)**

1 - Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- É garantido as mulheres o direito de receber em idênticas tarefas a qualificação e a mesma retribuição dos homens;
- Têm direito a ir as consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado,

- designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;
- Por ocasião do parto, uma licença de cento e vinte dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na instituição de Previdência, de modo a que a soma seja igual à retribuição normal;
- Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias;
- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares, na assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doença;
- Emprego a meio tempo de trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Direitos dos menores)**

1 - Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 - Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 - Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas do empregador, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

5 - Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Trabalhadores-estudantes)**

São assegurados aos trabalhadores-estudantes os direitos consagrados na lei.

**CAPÍTULO XI****Previdência e acidentes de trabalho**Cláusula 52.<sup>a</sup>**(Princípio geral)**

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de Previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**(Complemento de subsídio de doença)**

1 - Durante um período de doença com baixa não superior a noventa dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, os empregadores pagarão aos trabalhadores uma subvenção correspondente a 25% da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

2 - No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de Previdência, o empregador garantirá 85% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 - As subvenções previstas nos números anteriores vencem-se a partir do quinto dia de baixa por doença, cessam quando o trabalhador passar à situação de reforma e podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados ser observado por médico indicado pelo empregador, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro.

4) Nas empresas com menos de cinco trabalhadores abrangidos por este contrato as subvenções referidas nos n.ºs 1 e 2 são, respectivamente, de 10% e 70% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

5) A soma das subvenções atribuídas pelo empregador e das participações das instituições de Previdência não pode em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**(Complemento de subsídio de acidente de trabalho)**

1 - Em caso de acidente de trabalho, os empregadores pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

2 - A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos constitui justa causa de despedimento.

3 - Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido, para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**(Complemento de subsídio de doença profissional)**

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela Previdência ou Seguradora, até ao montante do salário auferido à data da baixa até ao limite de cento e oitenta dias de baixa.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**(Acidente de trabalho)**

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença

profissional ao serviço da empresa, o empregador diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**(Higiene e segurança no trabalho)**

1 - A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 - Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempéries, a empresa obriga-se sempre que possível a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

**CAPÍTULO XII****Sanções disciplinares, abusivas e multas**Cláusula 58.<sup>a</sup>**(Sanções disciplinares)**

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e da antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>**(Limites às sanções disciplinares)**

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.

2 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção quinze dias e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**(Aplicação de sanções disciplinares)**

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

2 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Sanções abusivas)**

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea b) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 11.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Consequências da aplicação de sanção abusiva)**

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e a indemnização prevista nos termos da lei em vigor.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a doze meses de serviço.

**CAPÍTULO XIII**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Garantia da manutenção de regalias anteriores)**

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente

baixa de categoria e, bem assim, diminuição do ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Delegados sindicais)**

1 - Nos termos da lei, cumpre aos Delegados Sindicais eleitos, fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

2 - Os Delegados Sindicais eleitos e devidamente credenciados têm direito de, no exercício estrito das suas funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Constituição da comissão paritária)**

1 - Dentro de trinta dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma Comissão Paritária constituída por dois vogais, em representação das Associações Patronais e igual número em representação da Associação Sindical outorgante.

2 - Por cada vogal poderá ser designado um substituto.

3 - Os representantes das Associações Patronal e Sindical junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 - A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Competência da comissão paritária)**

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder a definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Funcionamento da comissão paritária)**

1 - A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup> à outra e à Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

2 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 - As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas nos mesmos termos das convenções colectivas e

consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 - A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

5 - As demais regras de funcionamento da Comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Estrutura dos níveis de qualificação)**

As categorias profissionais são classificadas e integradas nos níveis de qualificação constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Casos omissos)**

As matérias que não estejam reguladas no presente CCT ficam subordinadas aos princípios legais aplicáveis.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Favorabilidade global)**

O presente CCT é considerado globalmente mais favorável do que a regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores e empresas abrangidas)**

O número de empresas e trabalhadores abrangidos são 10 e 798, respectivamente.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Substituição de I.R.C.T. em vigor)**

O presente CCT revoga o anteriormente em vigor, publicado na III Série do JORAM, n.º 22, de 2 de Dezembro de 1983, com as alterações introduzidas e publicadas posteriormente.

A tabela Salarial produz efeitos retroactivos a 1 de Setembro de 2004.

Funchal, 4 de Abril de 2005.

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

Rodrigo Cardoso (Mandatário)  
Artur Pereira (Mandatário)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

António Gouveia (Membro da Direcção)  
Jose Virgílio Ferreira Berimbau (Membro da Direcção)

**ANEXO I**

**Categorias profissionais**

**Encarregado** - O trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente a Gerência, atende os clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoas.

**Motorista de Pesados** - Conduz veículos pesados para transporte de mercadorias de elevada tonelagem; orienta e colabora nas tarefas de carga, arrumação e descarga e executa as tarefas fundamentais do "Motorista de auto-ligeiros de mercadorias", conduzindo uma camioneta ou camião, o que requer conhecimentos especiais.

**Recepcionista** - O trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

**Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço** - Vende mercadorias e providência serviços em postos de abastecimento e/ou estações de serviço, por encomenda ou directamente ao cliente e recebe os meios de pagamento admitidos pela empresa. Procura inteirar-se sobre o produto que o cliente pretende, de modo a dar prossecução ao atendimento. Emite os documentos relacionados com a venda e regista as operações. É encarregado de fazer a contagem física das mercadorias para inventário de existências.

**Recepcionista de Parque de Estacionamento** - Profissional que, num parque de estacionamento, recebe as importâncias relativas ao estacionamento de veículos automóveis, determinando aquelas importâncias, com recurso ou não a meios automáticos (mecânicos ou electrónicos); abre e fecha cancelas ou portas para a entrada e saída de veículos e pessoas; preenche a folha de receitas, conciliando os valores facturados com as importâncias recebidas, podendo proceder ao seu depósito. Mantém em bom estado de arrumação e limpeza a área coberta destinada a atender os clientes. Vigia a utilização do parque de acordo com o Regulamento. Orienta a ocupação do parque, informando os clientes sobre os lugares disponíveis, o sentido de circulação e os locais de proibição absoluta de estacionar e (ou) parar.

**Montador de Pneus Especializado** - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direcção.

**Motorista de Ligeiros** - É o profissional que conduz uma furgoneta ou camioneta ligeira, para transporte de carga, cujo peso não exceda determinada tonelagem, tendo em atenção a segurança do material transportado; informa-se do destino da mercadoria, colabora na carga, arrumação e descarga, tendo em atenção a natureza e o percurso a efectuar; assegura o bom estado de funcionamento do veículo competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do mesmo e zelando pela manutenção, lubrificação e, ainda, verificação diária dos níveis de óleo e de água.

**Lubrificador** - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

**Lavador** - O trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

**Ajudante de Motorista** - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

**Distribuidor e Cobrador de Gás** - O trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respectivas facturas.

**Candidato a Lubrificador** - O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de Lubrificador.

**Montador de Pneus** - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

**Abastecedor de Combustíveis** - O trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto a venda de combustíveis e prestar toda a assistência a clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

**Servente** - O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

**Candidato a Recepcionista** - O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de Recepcionista.

**Candidato a Lavador** - O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

**Aprendiz** - O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

## ANEXO II

### Estrutura dos níveis de qualificação

#### 5 - Profissionais Qualificados

##### 5.3 - Produção:

Motorista  
 Montador de Pneus Especializado  
 Recepcionista de Garagens  
 Lubrificador

#### 6 - Profissionais Semi-Qualificados (Especializados)

##### 6.2 - Produção:

Abastecedor de Combustíveis  
 Ajudante de Motorista  
 Lavador  
 Montador de Pneus  
 Distribuidor e Cobrador de Gás  
 Lubrificador de 2.<sup>a</sup>

#### 7 - Profissionais não Qualificados (Indiferenciados)

##### 7.1 - Administrativos, comércio e outros: Serventes

##### 7.2 - Produção:

Distribuidor  
 Estágio Aprendizagem

#### A - Praticantes e Aprendizizes

##### A.3 - Praticante da produção:

Candidato a Lavador  
 Candidato a Lubrificador  
 Candidato a Recepcionista

##### A.4 - Aprendizizes de produção:

Aprendiz

### Anexo III

#### Tabela Salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
A	Encarregado Motorista de Pesados	504,00 €
B	Recepcionista	484,00 €
C	Montador de Pneus Especializado Motorista de ligeiros Lubrificador de 1. <sup>a</sup>	453,00 €
D	Lavador Ajudante de Motorista Distribuidor e Cobrador de Gás Lubrificador de 2. <sup>a</sup>	438,50 €
E	Candidato a Lubrificador	423,50 €
F	Montador de Pneus	409,50 €
G	Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço	394,50 €
H	Abastecedor de Combustíveis Recepcionista de Parque de Estacionamento	394,50 €
I	Servente Candidato a Recepcionista Candidato a Lavador	369,50 €
J	Aprendiz com mais de dois anos	264,00 €
L	Aprendiz até dois anos	263,00 €

Depositado em 19 de Abril de 2005, a fl.ºs 19 verso do livro n.º 2, com o n.º 9/2005, nos termos do artigo 549 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CC Tentre a ACIF- CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT-Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão Global - Rectificação.**

**Artigo 1.º:** No contrato colectivo de trabalho entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESHAT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e

Turismo de Portugal, publicado JORAM, III Série, n.º 21, de 2 de Novembro de 2004, foram publicadas as cláusulas a seguir referidas com incorrecções, pelo que se procede a sua rectificação nos termos seguintes:

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Escolha da época de férias)

1 - O período de férias é marcado de acordo entre empregador e trabalhador. Caso não seja possível o seu gozo no mês em que foram marcadas, deve a entidade empregadora solicitar ao trabalhador nova marcação, e só no caso de não haver acordo cabe à entidade empregadora marcá-las entre 1 de Fevereiro e 31 de Dezembro.

2 - A entidade empregadora deve elaborar o mapa de férias até 15 de Janeiro para os trabalhadores que gozem as férias até 30 de Abril e para os que as gozem entre 1 de Maio e 31 de Dezembro, o mapa de férias será elaborado e afixado no painel da empresa ou secção até 15 de Abril de cada ano.

3 - Na fixação do período de férias, a entidade empregadora terá, na medida do possível, de observar uma escala rotativa, de modo a permitir a utilização consecutiva, por cada trabalhador, de todos os meses, do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, de entre os que desejam gozar férias no referido período. Será dada prioridade aos trabalhadores que no ano anterior gozaram férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, de forma a permitir-lhes gozar férias nesta época.

4 - O início das férias não poderá coincidir com o dia de descanso semanal nem com dia feriado.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

A retribuição e o subsídio de férias é igual à retribuição auferida mensalmente pelo trabalhador, nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Direito à alimentação)

1 - Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, qualquer que seja a sua profissão ou categoria e o tipo ou espécie de estabelecimentos onde prestem serviço, sem prejuízo do previsto no número 2 desta cláusula.

2 - Os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos de hotelaria dos grupos III e IV que não forneçam almoços e jantares, não têm direito à alimentação nos termos do n.º 1, mas, apenas, ao pequeno-almoço, quando este seja fornecido aos hóspedes, e a ceia, nas condições previstas no n.º 3 da cláusula 89.<sup>a</sup>.

3 - Têm também direito ao fornecimento da alimentação

em espécie os trabalhadores de empresas que não tendo serviço completo de refeições, vendem a sua unidade fornecendo programas para alojamento em meia pensão ou/e pensão completa.

4 - Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida em espécie, salvo nos casos em contrário previsto no presente contrato.

5 - Nos estabelecimentos que não forneçam almoços e jantares os trabalhadores têm direito a um subsídio mensal de alimentação no valor indicado na cláusula 87.<sup>a</sup>.

6 - Nos casos de dieta, a substituição far-se-á, também pelo valor da tabela A referida na cláusula 88.<sup>a</sup>.

7 - Noutros casos em que, aos trabalhadores não seja fornecida alimentação em espécie, por facto que não lhes seja imputável, esta ser-lhes-á substituída pelos valores da tabela B da mesma cláusula ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas)

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, quer sejam exercidas dentro ou fora da empresa, de um crédito de oito horas mensais.

2 - 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.

**Artigo 2.º:** A presente rectificação é assinada pelos legais representantes e mandatários dos outorgantes com os poderes conferidos nos títulos juntos ao processo inicial.

Funchal, 13 de Abril de 2005.

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

Maria Filipa Trindade Jardim Fernandes-Mandatária  
José Alberto Cardoso - Mandatário  
Marco André Pereira e Barreto - Mandatário  
Roland Bachmeier - Mandatário

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Adolfo Luís G. de Freitas - Membro da Direcção Nacional  
Graca Maria Abreu Vasconcelos Espírito Santo - Membro da Direcção Nacional  
Carlos Alberto Figueira Sardinha - Membro da Direcção Nacional  
Lídia Luís - Mandatária

Depositado em 19 de Abril de 2005, a fl.ºs 20 do livro n.º 2, com o n.º 11/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . .	€ 15,54 cada	€ 15,54;
Duas laudas . . . . .	€ 16,98 cada	€ 33,96;
Três laudas . . . . .	€ 28,13 cada	€ 84,39;
Quatro laudas . . . . .	€ 29,95 cada	€ 119,80;
Cinco laudas . . . . .	€ 31,11 cada	€ 155,55;
Seis ou mais laudas . . . . .	€ 37,81 cada	€ 226,86.

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

## ASSINATURAS

	<u>Annual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série . . . . .	€ 26,84	€ 13,59;
Duas Séries . . . . .	€ 51,00	€ 25,66;
Três Séries . . . . .	€ 62,00	€ 31,36;
Completa . . . . .	€ 72,50	€ 36,00.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

## EXECUÇÃO GRÁFICA

Direcção Regional do Trabalho

## IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

## DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 6,64 (IVA incluído)