REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

III Série — Número 16 Segunda-feira, 17 de Agosto de 1987

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Portarias de Regulamentação do Trabalho:

— PRT para os Trabalhadores ao Serviço das Instituições Particulares de Solidariedade Social — Deliberação da Comissão Técnica Tripartida.

Portarias de Extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sindicato dos Trabalhadores da Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

— Aviso para PE do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas — SIESI — Revisão salarial e outras.

— Aviso para PE do AE celebrado entre a Empresa de Electricidade da Madeira, E.P. e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira.

— Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas e outro — Para os Sectores de Águas de Mesa, Sumos e Refrigerantes — Revisão Salarial.

— Aviso para PE do CCT entre a AssociaçãoComercial e Industrial do Funchal, a ASSICOM — Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial e Outras.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

— CCT celebrado entre a Assoc. Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas — SIESI — Revisão Salarial e Outras.

— Acordo de Empresa celebrado entre a Empresa de Electricidade da Madeira, E.P. e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira.

— CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas e Outro — Para os Sectores de Águas de Mesa, Sumos e Refrigerantes — Revisão Salarial.

— CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal a ASSICOM — Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira e Outros — Para o sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.

Regulamentação do Trabalho

PORTARIA DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

PRT PARA O STRABALHADORES AO SERVIÇO DAS INSTITUIÇÕES PARTICULARES DE SOLIDARIEDADE SOCIAL — DELIBERAÇÃO DA COMISSÃO TÉCNICA TRIPARTIDA

No dia 18 de Maio de 1987 reuniu-se no 3.º andar do Ministério do Trabalho e Segurança Social, Praça de Londres, n.º 2, a comissão técnica tripartida prevista na base LV da PRT para os trabalhadores ao serviço das instituições particulares de solidariedade social, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, a fim de se pronunciar sobre a criação da profissão de director de estabelecimento.

Estiveram presentes todos os elementos que integram a comissão técnica tripartida, constituída por despacho de S. Ex.ª o Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional de 16 de Julho de 1986, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1986, com alteração publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1986.

Foi deliberado, por unanimidade, criar a profissão de director de estabelecimento, bem como proceder à sua integração na PRT, nos seguintes termos:

ANEXO I

Director de estabelecimento. — Organiza, dirige e coordena — no limite do poder que lhe foi delegado pela direcção da instituição ou sob a orientação do seu superior hierárquico — a actividade de um estabelecimento; faz o planeamento de actividades segundo as orientações e fins definidos; exerce o controlo administrativo de todos os trabalhadores e faz observar os regulamentos; orienta e dirige o pessoal sob as suas ordens.

Os graus I, II, III e IV que correspondem a esta profissão serão atribuídos tendo em consideração:

a) A complexidade das tarefas decorrente da dimensão do estabelecimento e do número e tipo das valências prosseguidas;

b) O nível da formação complementar exigida para o exercício da função.

ANEXO II

Admissão:

Constitui condição de admissão para o exercício de funções de director de estabelecimento a titularidade do curso geral do ensino secundário ou equiparado e formação complementar adequada.

Período experimental:

1 — A admissão de trabalhadores com a profissão de director de estabelecimento considera-se feita, a título experimental, por um período de 60 dias.

2 — Mediante acordo escrito, o período experimental do director de estabelecimento poderá ser elevado até 180 dias.

ANEXO III

A profissão de director de estabelecimento será integrável nos seguintes níveis de qualificação de acordo com a complexidade do estabelecimento dirigido e grau de responsabilidade inerente:

1/2.2 — Quadros superiores/quadros médios — técnicos da produção e outros.

ANEXO IV

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, os graus I, II, III e IV correspondem, nos níveis de remuneração, respectivamente, aos grupos III, IV, VI e VII.

2 — O director de estabelecimento terá direito a auferir, no mínimo, a remuneração correspondente ao grupo salarial imediatamente superior àquele em que estiver integrado o trabalhador mais bem remunerado e a ele subordinado.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DO SAGENTES TRANSITÁRIOS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TERRA DA MARINHA MERCANTE, AERONAVEGAÇÃO E PESCA.

No BTE, I Série, n.º 25 de 8.7.87, foi publicado e posteriormente transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 15 de 3.8.87, o CCT referido em epígrafe.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às empresas subscritoras e aos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante;

Considerando a existência de idênticas relações laborais nesta Região, não incluídas no referido âmbito de aplicação;

Ponderados ainda os elementos disponíveis em relação ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a publicação do Aviso para PE, no JORAM, n.º 15, III Série de 3.8.87, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85 de 10 de Abril, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no BTE, n.º 25, I Série, de 8.7.87 e transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, IIISérie, n.º 15, de 3.8.87, são tornadas extensivas na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais que não sendo filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos Trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais signatárias que se encontrem ao serviço das empresas outorgantes.

ARTIGO 2.º

A Tabela Salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

ARTIGO 3.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, 10 de Agosto de 1987. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional do Plano, *Miguel José Luís Sousa*.

AVISO PARA PE DO CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS ELÉCTRICAS DO SUL E ILHAS — SIESI — REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido art.º 29.º tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira.

a) A todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não na associação sindical signatária;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 6 de Agosto de 1987. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO AE CELEBRADO ENTRE A EMPRESA DE ELECTRICIDADE DA MADEIRA, E. P. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SECTOR DE PRODUÇÃO; TRANSPORTE, E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉCTRICA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA. —

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho mencionada em epígrafe, nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da referida disposição legal, tornará a mencionada convenção extensiva aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiadas no Sindicato outorgante, ao serviço da entidade patronal signatária.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 16 de Agosto de 1987. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DO STRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE BEBIDAS DO SUL E ILHAS E OUTRO — PARA OS SECTORES DE ÁGUAS D EMESA, SUMOS E REFRIGERANTES — REVISÃO SALARIAL. —

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma portaria de extensão do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da referida disposição legal tornará a mencionada convenção extensiva na Região Autónoma da Madeira:

a) A todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante, que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 16 de Agosto de 1987. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL, A ASSICOM — ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS METALÚRGICOS E OFÍCIOS CORRELATIVOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA EOUTROS — PARA O SECTOR DA METALURGIA E METALOMECÂNICA DA REGIÃO AUTÓNOMA D AMADEIRA — REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido art.º 29.º tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira:

a) A todas as empresas do sector metalúrgico e metalomecânico que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam esta actividade e, aos trabalhadores ao serviço das profissões e categorias profissionais abrangidas, filiados ounão nas associações sindicais signatárias;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das empresas metalúrgicas e metalomecânicas inscritas nas associações patronais outorgantes, não filiados nas associações sindicais signatárias;

c) Às empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas inscritas ou não nas associações patronais outorgantes relativamente aos trabalhadores metalúrgicos das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não no Sindicato outorgante, se em relação aos mesmos não vigorar regulamentação colectiva de trabalho específica.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 16 de Agosto de 1987. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOC. COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS ELÉCTRICAS DO SUL E ILHAS — SIESI — REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

CLÁUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal, que na Região Autónoma da Madeira possuam oficinas de reparação de aparelhos de Televisão, Rádio, Gravadores, Equipamentos Musicais, Aparelhos Domésticos, e pequenos aparelhos Eléctricos, Som, Montagem e reparação de Antenas Simples e Colectivas de Rádio e TV, ou se dediquem ao seu comércio e, por outro lado, os trabalhadores electricistas ao seu serviço, representados pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

CLÁUSULA 2.ª

(Vigência e processo de denúncia)

1 — O presente contrato colectivo 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 descorridos 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.

7 — Deverá ser enviada à parte 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 Secretaria Regional dos Assuntos Sociais.

CLÁUSULA 6.ª

(Acesso)

1 — A duração de permanência em qualquer das categorias profissionais previstas no anexo I do presente contrato é a constante do quadro seguinte:

Categorias profissionais	Idade de admissão	Permanência na categoria
Aprendiz	15 (a)	3
Ajudante	—	3
Pré-Oficial	—	3
Oficial	(b)	

a) Idade mínima de admissão.

b) O pró-Oficial com três anos de permanência na categoria e 24 anos de idade será promovido a Oficial.

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

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

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

4 — Os trabalhadores que possuam diploma das escolas oficiais portuguesas dos cursos técnicos relacionados com a profissão serão classificados, no mínimo, na categoria de Pré-Oficial do 2.º Ano.

CLÁUSULA 43.ª-A

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT, logo que perfaçam 15 anos de serviço ininterrupto na mesma empresa, será atribuída uma diuturnidade no valor mil duzentos e cinquenta escudos mensais no valor de mil duzentos e cinquenta escudos mensais, por cada três anos de serviço, até ao máximo de cinco diuturnidades.

2 — Com a entrada em vigor do presente Contrato será atribuida apenas uma diuturnidade aos trabalhadores que já tenham completado quinze ou mais anos de serviço, nos termos do número anterior.

3 — Para os trabalhadores que tenham menos de quinze anos de serviço, será contado o tempo de trabalho prestado, para efeitos de futura atribuição da primeira diuturnidade, nos termos da presente cláusula.

ANEXO I

TABELA SALARIAL

Categorias profissionais	Salário
Oficial	43 585$00
Pré-Oficial 3.º Ano	35 880$00
Pré-Oficial 2.º Ano	33 407$50
Pré-Oficial 1.º Ano	31 510$00
Ajudante 3.º Ano	28 922$50
Ajudante 2.º Ano	28 232$50
Ajudante 1.º Ano	25 932$50
Aprendiz 17 Anos	20 930$00
Aprendiz 16 Anos	19 320$00
Aprendiz 15 Anos	16 962$50

NOTA: A presente Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987, os retroactivos são pagos apenas em duas prestações.

Funchal, 16 de Julho de 1987. — Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal, *(Assinaturas ilegíveis)*. Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, *(Assinatura ilegível)*.

ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE A EMPRESA DE ELECTRICIDADE DA MADEIRA, E. P. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SECTOR DE PRODUÇÃO, TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉCTRICA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA.

CLÁUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

O mesmo que o publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, de 14 de Maio de 1981, 3.º Suplemento, II Série, n.º 14.

CLÁUSULA 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, independentemente da sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego e vigorará por um período de vinte e quatro meses, considerando-se automaticamente renovado por períodos sucessivos de três meses enquanto nenhuma das partes o denunciar por escrito.

2 — ... ...

3 — ... ...

CLÁUSULA 16.ª

(Preenchimento de vagas)

O preenchimento de vagas será efectuado nos termos do regulamento de preenchimento de vagas por movimentação interna, que, como Anexo VII, faz parte integrante do presente A.E..

CLÁUSULA 30.ª

(Período normal de trabalho)

1 — Período normal de trabalho em regime normal é de duração não superior a quarenta horas em cada semana, divididas por cinco dias, de Segunda-feira a Sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho em cada dia não será superior a oito horas.

3 — ... ...

4 — ... ...

5 — ... ...

CLÁUSULA 34.ª

(Reconversão de trabalhadores sujeitos ao regime de turnos)

1 — Aos trabalhadores com mais de trinta e nove anos de idade e com mais de dez anos seguidos ou quinze interpolados em regime de três turnos rotativos ao serviço da Empresa, esta obriga-se, quando solicitado pelo trabalhador, a atribuir-lhe, no prazo máximo de um ano outras funções de igual grupo de qualificação de trabalho, com horário normal diurno.

2 — ... ...
3 — ... ...
4 — ... ...

CLÁUSULA 47.ª

(Trabalhador estudante)

1 — Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos, nos termos do regulamento do trabalhador-estudante, que, como Anexo VIII, faz parte integrante do presente A.E., os seguintes direitos:

a) ... ...
b) ... ...
c) ... ...
d) ... ...
2 — ... ...
3 — ... ...

4 — As regalias dispensadas aos trabalhadores nesta cláusula, referem-se aos cursos oficiais com interesse para a Empresa, entendendo-se como tal qualquer curso directamente ligado à actividade desta.

CLÁUSULA 47.ª-A

(Contagem de antiguidade)

1 — A contagem de antiguidade faz-se no dia um de Janeiro de cada ano civil, representando a antiguidade de cada trabalhador o número de anos de serviço que ele venha a completar no ano que se inicia.

2 — O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia um de Janeiro seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua actividade.

CLÁUSULA 47.ª-B

(Antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial)

1 — A antiguidade dos trabalhadores em regime de tempo parcial calcula-se estabelecendo a proporção entre o número de horas semanais de trabalho efectivamente por eles prestado e o período normal de trabalho a tempo inteiro.

2 — Sempre que houver alteração da duração semanal de trabalho prestado, a antiguidade dos trabalhadores corresponderá à média ponderada das antiguidades calculadas nos termos do número um, definidas para os períodos de tempo em que estiverem nas diversas situações.

CLÁUSULA 48.ª

(Noção de local de trabalho)

1 — ... ...

2 — Quando os trabalhadores desenvolverem a sua actividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos, movimentando-se em zonas geográficas previamente delimitadas, é-lhes atribuída uma área de serviço de acordo com o estabelecido no regulamento do local de trabalho e área de serviço que, como anexo IX, faz parte integrante do A.E..

CLÁUSULA 56.ª

(Remuneração em regime normal)

Para efeitos do presente A.E., definem-se a seguir os diferentes tipos de remuneração:

1 — Remuneração normal mensal — remuneração resultante da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade;

2 — Remuneração base mensal (Rb) — quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida a um período de duração semanal de trabalho;

3 — Remuneração por antiguidade — quantia em numerário atribuída mensalmente, proporcional ao número de anos de serviço calculada com base no mesmo valor (anuidade), para todos os trabalhadores a tempo inteiro;

4 — Remuneração por horário de trabalho superior ao período de duração semanal de trabalho — cada hora de trabalho para além do período de duração semanal de trabalho, será paga com um acréscimo de 15% sobre a remuneração da hora normal;

5 — Remuneração quinzenal (Rq) — o valor da remuneração quinzenal (Rq) é calculado a partir da seguinte fórmula em que Rn representa a remuneração normal mensal e h o número de horas semanais para além do período de duração semanal de trabalho:

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é o normal: $Rq = \frac{Rn}{2}$

b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal:

$$\frac{Rn}{2} \times (1+0{,}02875\ h);$$

6 — Remuneração semanal (Rs) — o valor da remuneração semanal (Rs) é calculado a partir da seguinte fórmula, em que Rn representa a remuneração normal e h o número de horas semanais para além do período de duração semanal de trabalho:

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é o normal:

$$Rs = \frac{Rn \times 12}{52};$$

b(Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal:

$$Rs = \frac{Rn \times 12 \times (1+0{,}02875\ h)}{52};$$

7 — Remuneração diária (Rd) — o valor da remuneração diária (Rd) é calculado a partir da seguinte fórmula, em que Rn representa a remuneração normal e h o número de horas semanais para além do período de duração semanal de trabalho:

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é o normal:

$$Rd = \frac{Rn \times 12}{7 \times 52};$$

b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal:

$$Rd = \frac{Rn \times 12 \times (1+0{,}02875\ h)}{7 \times 52};$$

8 — Remuneração horário (Rh) — o valor da remuneração horária (Rh) é calculado a partir da seguinte fórmula em que Rn representa a remuneração normal, Rs representa o período de duração semanal de trabalho e h o número de horas semanais para além do período de duração semanal de trabalho:

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é o normal:

$$Rh = \frac{Rn \times 12}{52 \times Rs};$$

b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal:

$$Rh = \frac{Rn \times 12 \times (1+0{,}02875\ h)}{52 \times Rs};$$

9 — Remuneração em regime de tempo parcial — a remuneração normal correspondente ao regime de tempo parcial, para trabalhadores do quadro do pessoal permanente na Empresa, é calculada proporcionalmente ao número de horas semanais efectivamente prestadas, tomando como referência o período de duração semanal de trabalho.

CLÁUSULA 61.ª

(Remuneração especial de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia trinta de Novembro de cada ano, uma remuneração especial correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da Empresa.

2 — ... ...

3 — ... ...

CLÁUSULA 62.ª

(Subsídio de férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias é idêntica à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, sendo paga no mês imediatamente anterior ao início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição do mês de Dezembro desse ano.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias gozado.

4 — Quando um ano, por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido direito à retribuição mensal superior àquela que serviu de base de cálculo do subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até trinta e um de Dezembro.

5 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

CLÁUSULA 62-A

(Prémio de assiduidade)

1 — Os trabalhadores têm direito, a um prémio anual de assiduidade, pago semestralmente mas calculado trimestralmente, cujo valor resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$Pa = P \times 11 \times Rb$$

em que:

Pa — é o prémio de assiduidade;

P — é a percentagem a aplicar em função do número de faltas;

Rh — é a remuneração-base mensal.

2 — Para este efeito é tido em consideração a definição de faltas constante da Cláusula 79.ª

3 — Não têm incidência no prémio de assiduidade as situações de ausência ao serviço motivadas por:

a) Férias;

b) Acidente de trabalho ou doença profissional;

c) Faltas por luto originado por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos e pais, até três dias;

d) Faltas justificadas previstas nas alíneas n) do n.º 2 da Cláusula 80.ª;

e) Faltas justificadas previstas nas alíneas i) e l) do n.º 2 da Cláusula 80.ª, nos limites acordados;

f) Ausências ao abrigo da Lei da Greve;

g) Períodos de descanso ou dispensa em razão da prestação de trabalho, dentro dos limites acordados;

h) iDspensas especiais e licenças ao abrigo da Cláusula 47.ª e do Regulamento do Trabalhador Estudante;

i) Reuniões de trabalhadores na Empresa, dentro dos limites estipulados na Cláusula 116.ª;

j) Outras ausências que, nos termos da lei geral, sejam equiparadas a tempo de serviço efectivo.

4 — O prémio de assiduidade não é tido em conta no cálculo de qualquer retribuição.

CLÁUSULA 77.ª

(Licença sem retribuição)

1 — Em função da sua antiguidade, os trabalhadores têm direito à concessão de períodos de licença sem retribuição nos termos e com a duração a estabelecer em regulamento a acordar com as ERTS mas nunca excedendo o prazo máximo de um ano.

2 — O período de licença conta-se para efeito de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhadore o direito ao lugar na Empresa e recuperando todos os direitos logo que regresse ao serviço.

3 — Durante aquele período cessam aqueles direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham efectiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão do mapa de quotização sindical.

CLÁUSULA 104.ª

(Princípios gerais)

1 — A Empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e o Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, que como anexo, faz parte integrante do presente A.E..

2 — ... ...

CLÁUSULA 105.ª

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — ... ...

2 — ... ...

3 — A presente matéria está regulamentada no Capítulo VII — Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, fazendo parte integrante deste A.E..

CLÁUSULA 120.ª

(Constituição e competência)

1 — ... ...

2 — ... ...

3 — ... ...

4 — ... ...

5 — ... ...

6 — ... ...

7 — No restante aplica-se o regime estabelecido no Artigo 41.º do Decreto-Lei 519 CI/79 de 29 de Dezembro.

8 — ... ...

CLÁUSULA 121.ª

(Previdência)

1 — ... ...

2 — ... ...

3 — São garantidos aos trabalhadores pertencentes aos quadros de pessoal da antiga CAAHM todos os direitos resultantes da antiguidade da inscrição na Caixa Geral de Aposentações ou em Caixas de Previdência e dos esquemas complemen-

tares de que eram beneficiários à data da criação da EEM,EP, devendo a Empresa promover a harmonização dos regimes de previdência social, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridas.

CLÁUSULA 122.ª

(Fornecimento de energia aos trabalhadores)

1 — Todos os trabalhadores beneficiam de um tarifário de energia e'éctrica a preços reduzidos nos termos fixados no regulamento incluído no Estatuto Unificado do Pessoal, respeitando os princípios definidos nesta Cláusula.

2 — Os trabalhadores beneficiarão do fornecimento de energia eléctrica a preços reduzidos apenas no local de residência, independentemente da sua localização.

3 — Estas disposições são extensivas aos reformados e pensionistas.

CLÁUSULA 123.ª

(Subsídio de alimentação)

1 — Aos trabalhadores que não utilizam ou não tenham um serviço de refeições posto à sua disposição pela Empresa e que compareçam ao serviço nos dois períodos normais de trabalho diário, será concedido um subsídio cujo valor, por dia para refeição constará do anexo VI deste A.A..

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de alimentação de montante proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado, desde que superior a metade do período normal de trabalho diário.

CLÁUSULA 132.ª

(Bonificação mensal por excesso de horário de trabalho — 42 horas semanais)

A fim de se poderem estabelecer turnos com uma periodicidade certa, torna-se necessário estender o horário de trabalho semanal dos trabalhadores sujeitos a este regime de trabalho, a quarenta e duas horas semanais. Assim, prevê-se a seguinte bonificação mensal por excesso de horário de trabalho:

$$Reh = (0{,}02875 \times EH) \times (Rb + Ra)$$

em que:

Reh — Remuneração por excesso de horário;
Rb — Remuneração base;
Ra — Remuneração por antiguidade;
EH — Número de horas para além do período de duração semanal de trabalho.

CLÁUSULA 134.ª

(Revogação dos regulamentos internos)

Com a entrada em vigor do presente A.E. é revogada, em relação à E.E.M. e aos seus trabalhadores, os regulamentos internos transcritos nas ordens de serviço, desde que sejam contrários ao A.E., sem prejuízo do princípio do respeito de direitos e regalias adquiridos.

CLÁUSULA 136.ª

(Cláusulas em vigor)

As restantes Cláusulas do A.E. publicadas no J.O.R.A.M. de 14 de Maio de 1981, 3.º Suplemento, II Série n.º 14; no J.O.R.A.M. de 3 de Outubro de 1983, III Série, n.º 18 e no J.O.R.A.M. de 16 de Setembro de 1985, III Série n.º 18, mantêm-se em vigor.

ANEXO I

Deslocações em serviço

O mesmo que o publicado no J.O.R.A.M. de 14 de Maio de 1981, 3.º Suplemento — II Série n.º 14.

ANEXO II

Regulamento disciplinar

O mesmo que o publicado no J.O.R.A.M. de 14 de Maio de 1981, 3.º Suplemento — II Série n.º 14.

ANEXO III

Bases gerais do Enquadramento Profissional

As Bases Gerais do Enquadramento Profissional são as constantes do Anexo III, publicadas no J.O.R.A.M. de 16 de Setembro de 1985 — II Série, n.º 18, e a parte revista publicada nesta Convenção Colectiva.

ANEXO IV

Perfis de enquadramento

O mesmo que o publicado nos J.O.R.A.M. de 14 de Maio de 1981, 3.º Suplemento — II Série, n.º 14 e de 16 de Agosto de 1984 — III Série, n.º 16.

ANEXO V

Estrutura dos Níveis e Grupos de Qualificação

A estrutura dos níveis e grupos de qualificação são as constantes no anexo V publicado no J.O.R.A.M. de 16 de Setembro de 1985 — III Série n.º 18.

ANEXO VI

Retribuição do Trabalho

A tabela salarial, a remuneração por antiguidade, a remuneração por turnos, a remuneração por folgas rotativas, a remuneração por disponibilidade, prémio de assiduidade, remuneração normal, subsídio de alimentação e remunerações remanescentes centes são as constantes no Anexo VI, publicado nesta Convenção Colectiva.

ANEXO VII

Regulamento de Preenchimento de vagas por movimentação interna

O mesmo que o publicado no J.O.R.A.M. de 3 de Outubro de 1983, III Série, n.º 18.

ANEXO VIII

Regulamento do Trabalhador Estudante

O mesmo que o publicado no J.O.R.A.M. de 3 de Outubro de 1983, III Série, n.º 18.

ANEXO IX

Regulamento de Local de Trabalho e Área de Serviço

O mesmo que o publicado no J.O.R.A.M. de 3 de Outubro de 1983, III Série, n.º 18.

ANEXO X

Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho

O mesmo que o publicado no J.O.R.A.M. de 3 de Outubro de 1983, III Série, n.º 18.

ANEXO XI

Regulamento de Isenção de Horário de Trabalho

O regulamento de isenção de horário de trabalho é o constante no Anexo XI, publicado no J. O.R.A.M. de 16 de Setembro de 1985, III Série, n.º 18.

ANEXO III

Bases gerais de enquadramento

1 — ... ...

2 — ... ...

2.1 — ... ...

2.2 — ... ...

2.3 — ... ...

2.4 — ... ...

2.5 — ... ...

2.6 — ... ...

2.7 — ... ...

3 — PRINCÍPIOS GERAIS

3.1 — Enquadramento em níveis

O enquadramento profissional dos trabalhadores da Empresa será realizado em oito níveis de qualificacão de trabalho:

— NÍVEL 0: Chefias
— NÍVEL 1: Quadros Superiores
— NÍVEL 2: Quadros Médios
— NÍVEL 3: Chefias Intermédias
— NÍVEL 4: Trabalho Altamente Qualificado
— NÍVEL 5: Trabalho Qualificado
— NÍVEL 6: Trabalho Semi-Qualificado (Especializado)
— NÍVEL 7: Trabalho Não Qualificado (Indiferenciado).

Aos oito NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO DE TRABALHO correspondem trinta e quatro BASES DE REMUNERAÇÃO (BR).

3.2 — ... ...

3.3 — Grupos de qualificação dentro de cada nível

Em cada NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO DE TRABALHO as FUNÇÕES são distribuídas por GRUPOS DE QUALIFICAÇÃO DE TRABALHO comportando cada um vários GRAUS de evolução automática, além de um grau de confirmação (GRAU C), atribuível após comprovação de desempenho do posto de trabalho, de um grau final (GRAU F) e um grau especial (GRAU T).

3. 4 — ... ...
3. 5 — ... ...
3. 6 — ... ...
3. 7 — ... ...
3. 8 — ... ...
3. 9 — ... ...
3.10 — ... ...
3.11 — ... ...
3.12 — ... ...

4 — CARACTERIZAÇÃO: ADMISSÃO E PROMOÇÕES

4.1 — O Nível 7, em que serão enquadradas as funções correspondentes a trabalho indiferenciado, inclui os GRUPOS 7A (base de remuneração de 01 a 12), e 7B (base de remuneração de 08 a 14).

— O GRUPO 7A terá 12 graus com as seguintes condições de admissão e promoção:

GRAU 9 — BR 01 — Exigência de formação escolar correspondente a 4 anos de escolaride (en-

sino primário) e que atinjam até 31 de Dezembro 16 anos de idade

— GRAU 8 — BR 02 — Idem, 17 anos de idade
— GRAU 7 — BR 03 — Idem, 18 anos de idade
— GRAU 6 — BR 04 — Idem, 19 anos de idade
— GRAU 5 — BR 05 — Idem, 20 anos de idade
— GRAU 4 — BR 06 — Idem, 21 ou mais anos
— GRAU 3 — BR 07 — 2 anos no GRAU 4
— GRAU 2 — BR 08 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 09 — 2 anos no GRAU 2
— GRAU C — BR 10 — 2 anos no GRAU 1

— GRAU F — BR 11 — Obtenção do GRAU C e máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 12 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo.

— O GRUPO 7B terá 6 GRAUS com as seguintes condições de admissão e promoção:

— GRAU 4 — BR 08 — Exigência de formação escolar correspondente a 4 anos de escolaridade (ensino primário) e aptidão para a função a desempenhar

— GRAU 3 — BR 09 — 2 anos no GRAU 4 ou trabalhadores com 6 anos de escolaridade (ciclo preparatório ou equivalente), e aptidão para a função a desempenhar

— GRAU 2 — BR 10 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 11 — 2 anos no GRAU 2
— GRAU C — BR 12 — 2 anos no GRAU 1

— GRAU F — BR 13 — Obtenção do GRAU C e máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 14 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo.

4.2 — O NÍVEL 6, em que serão enquadradas as funções correspondentes a trabalho especializado, inclui os GRUPOS 6A (base de remuneração 10 a 16), e 6B (base de remuneração 10 e 18).

— O GRUPO 6A terá 7 GRAUS com as seguintes condições de admissão e promoção:

— GRAU 4 — BR 10 — Exigência de formação escolar correspondente a 6 anos de escolaridade (ciclo preparatório ou equivalente), e aptidão para a função.

— GRAU 3 — BR 11 — Idem e que atinjam até 31 de Dezembro 20 ou mais anos de idade

— GRAU 2 — BR 12 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 13 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 14 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 15 — Obtenção do GRAU C e máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 16 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo

— O GRAU 4 corresponde à situação de praticante

— O GRUPO 6B terá 9 GRAUS com as seguintes condições de admissão e promoção:

— GRAU 6 — BR 10 — Exigência de formação escolar correspondente a 6 anos de escolaridade (ciclo preparatório ou equivalente), e aptidão para a função.

— GRAU 5 — BR 11 — Idem e que atinjam até 31 de Dezembro 20 ou mais anos de idade

— GRAU 4 — BR 12 — 2 anos no GRAU 5 ou exigências de formação escolar correspondente a 9 anos de escolaridade (curso geral) e aptidão para a função

— GRAU 3 — BR 13 — 3 anos no GRAU 4
— GRAU 2 — BR 14 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 15 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 16 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 17 — Obtenção do GRAU C e máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 18 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo

— Os GRAUS 6 e 5 correspondem a situações de praticante para os trabalhadores com 6 anos de escolaridade, correspondendo o GRAU 4 a situações de pré-oficial.

4.3 — O NÍVEL 5, em que serão enquadradas as funções correspondentes a trabalho qualificado, inclui os GRUPOS 5A (base de remuneração 12 a 18) e 5B (base de remuneração 12 a 20).

— O GRUPO 5A terá 7 GRAUS com as seguintes condições de admissão e promoção:

— GRAU 4 — BR 12 — Exigência de formação escolar correspondente a 9 anos de escolaridade (curso geral) e aptidão para a função

— GRAU 3 — BR 13 — 2 anos no GRAU 4
— GRAU 2 — BR 14 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 15 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 16 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 17 — Obtenção do GRAU C e no máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 18 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo

— O GRAU 4 corresponde a situações de pré-oficial

— O GRUPO 5B terá 9 GRAUS com as seguintes condições de admissão e promoção:

s,.Fm vbex xzí°et ETetS SHRDLetaoitaoietaoieta

— GRAU 6 — BR 12 — Exigências de formação escolar correspondente a 9 anos de escolaridade (curso geral) e aptidão para a função

— GRAU 5 — BR 13 — 2 anos no GRAU 6 ou exigência de formação escolar correspondente a 11 anos de escolaridade (curso complementar) e aptidão para a função

— GRAU 4 — BR — 14 — 1 ano no GRAU 5
— GRAU 3 — BR 15 — 2 anos no GRAU 4
— GRAU 2 — BR 16 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 17 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 18 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 19 — Obtenção do GRAU C e no máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 20 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo.

— O GRAU 6 corresponde a situações de tirocinante para os trabalhadores com 9 anos de escolaridade, correspondendo os GRAUS 5 e 4 a situações de pré-oficial.

4.4 — O NÍVEL 4 em que serão enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, inclui os GRUPOS 4A (bases de remuneração 14 a 22) e 4B (bases de remuneração 18 a 24)

— O GRUPO 4A terá 9 GRAUS com as seguintes condições de admissão e promoção:

— GRAU 6 — BR 14 — Exigência de formação escolar correspondente a 11 anos de escolaridade (curso complementar de formação adequada) e formação profissional ou escolar adicional inferior a 1 ano adquirida interna ou externamente à Empresa e aptidão para a função

— GRAU 5 — BR 15 — 1 ano no GRAU 6 ou exigência de formação escolar correspondente a 11 anos de escolaridade (curso complementar de formação adequada) e formação profissional ou escolar adicional superior ou igual a 1 ano adquirida interna ou externamente à Empresa e aptidão para a função

— GRAU 4 — BR 16 — 2 anos no GRAU 5
— GRAU 3 — BR 17 — 2 anos no GRAU 4
— GRAU 2 — BR 18 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 19 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 20 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 21 — Obtenção do GRAU C e no máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 22 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo

— O GRAU 6 corresponde a uma situação de tirocinante, correspondendo os GRAUS 5 e 4 a situações de pré-oficial.

— O GRUPO 4B terá 7 GRAUS com as seguintes condições de admissão e promoção:

— GRAU 4 — BR 18 — Excepcionalmente exigências de formação escolar correspondente a 11 anos de escolaridade (curso complementar de formação adequada) e experiência profissional reconhecida pela Empresa equivalente à dos trabalhadores do GRUPO 5B de GRAU C e aptidão para a função

— GRAU 3 — BR 19 — 2 anos no GRAU 4
— GRAU 2 — BR 20 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 21 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 22 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 23 — Obtenção do GRAU C e no máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 24 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo

— O GRAU 4 corresponde à situação de adaptação à função.

4.5 — O NÍVEL 3, em que serão enquadradas as funções de chefia hierárquica intermédia, inclui os GRUPOS:

— 3A (bases de remunerações 13 a 16)
— 3B (bases de remuneração 15 a 18)
— 3C (bases de remuneração 17 a 20)
— 3D (bases de remuneração 19 a 22)
— 3E (bases de remuneração 21 a 24)
— 3F (bases de remuneração 23 a 26)

— A eventual admissão na Empresa para as funções do NÍVEL 3 exige como formação mínima, a máxima exigida aos chefiados e experiência profissional comprovada e aceite pela Empresa, para a função a desempenhar.

— Todos os GRUPOS terão 4 GRAUS; sendo o GRAU 2 o de acesso, o GRAU 1 obtido após 2 anos no GRAU 2, o GRAU F obtido após no máximo 3 anos no GRAU 1 e o GRAU T, de acordo com o ponto 5.7 deste anexo.

— O GRUPO 3A é caracterizado pela chefia de trabalhadores do NÍVEL 7, sendo pelo menos 1 do GRUPO 7B.

— O GRUPO 3B é caracterizado pela chefia de trabalhadores sendo pelo menos 1 do GRUPO 6A ou 3A

— O GRUPO 3C é caracterizado pela chefia de trabalhadores sendo pelo menos 1 do GRUPO 5A, 6B ou 3B

— O GRUPO 3D é caracterizado pela chefia de trabalhadores sendo pelo menos 1 do GRUPO 5B ou 3C

— O GRUPO 3E é caracterizado pela chefia de trabalhadores sendo pelo menos 1 do GRUPO 4A ou 3D

— O GRUPO 3F é caracterizado pela chefia de trabalhadores sendo pelo menos 1 do GRUPO 4B ou 3E.

4.6 — O NÍVEL 2, em que serão enquadradas as funções correspondentes a trabalho de quadros médios, inclui os GRUPOS 2A (bases de remuneração 20 a 26) e 2B (bases de remuneração 22 a 28).

— O GRUPO 2A terá 7 GRAUS com as seguintes condições de promoção:

— GRAU 4 — BR 20 — Grau de adaptação à função

— GRAU 3 — BR 21 — 2 anos no GRAU 4
— GRAU 2 — BR 22 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 23 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 24 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 25 — Obtenção do GRAU C e no máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 26 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo

— O GRUPO 2B terá 7 GRAUS com as seguintes condições de promoção:

— GRAU 4 — BR 22 — Grau de adaptação à função

— GRAU 3 — BR 23 — 2 anos no GRAU 4
— GRAU 2 — BR 24 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 25 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 26 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 27 — Obtenção do GRAU C e no máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 28 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo.

4.7 — O NÍVEL 1, em que serão enquadradas as funções correspondentes a trabalho de quadros superiores inclui os GRUPOS:

— 1A (bases de remuneração 18 a 26)
— 1B (bases de remuneração 25 a 31)
— 1C (bases de remuneração 20 a 28)
1D (bases de remuneração 27 a 33)

— O GRUPO 1A terá 9 GRAUS com as seguintes condições de admissão e promoção:

— GRAU 6 — BR 18 — Exigências de formação escolar correspondente a bacharelato reconhecido pela Empresa como adequado à função com 13 anos de escolaridade e sem experiência profissional

— GRAU 5 — BR 19 — Idem, com 14 anos de escolaridade ou 1 ano no GRAU 6

— GRAU 4 — BR 20 — Idem, com 15 anos de escolaridade ou 1 ano no GRAU 5

— GRAU 3 — BR 21 — Idem, com 16 anos de escolaridade ou 1 ano no GRAU 4

— GRAU 2 — BR 22 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 23 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 24 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 25 — Obtenção do GRAU C e no máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 26 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo

— O GRUPO 1B terá 7 GRAUS com as seguintes condições de admissão e promoção:

— GRAU 4 — BR 25 — Exigências de formação escolar correspondente a bacharelato reconhecido pela Empresa como adequado à função e experiência profissional conveniente

— GRAU 3 — BR 26 — 2 anos no GRAU 4
— GRAU 2 — BR 27 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 28 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 29 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 30 — Obtenção do GRAU C e no máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 31 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo.

— O GRUPO 1C terá 9 GRAUS com as seguintes condições de admissão e promoção:

— GRAU 6 — BR 20 — Exigências de formação escolar correspondente a licenciatura reconhecida pela Empresa como adequada à função com 15 anos de escolaridade e sem experiência profissional

— GRAU 5 — BR 21 — Idem, com 16 anos de escolaridade ou 1 ano no GRAU 6

— GRAU 4 — BR 22 — Idem, com 17 anos de escolaridade ou 1 ano no GRAU 5

— GRAU 3 — BR 23 — Idem, com 18 anos de escolaridade ou 1 ano no GRAU 4

— GRAU 2 — BR 24 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 25 — 2 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 26 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 27 — Obtenção do GRAU C e no máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 28 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo.

— O GRUPO 1D terá 7 GRAUS com as seguintes condições de admissão e prmoção:

— GRAU 4 — BR 27 — Exigências de formacida pela Empresa como adequada à função e exção escolar correspondente a licenciatura reconheperiência profissional conveniente

— GRAU 3 — BR 28 — 2 anos no GRAU 4
— GRAU 2 — BR 29 — 2 anos no GRAU 3
— GRAU 1 — BR 30 — 3 anos no GRAU 2

— GRAU C — BR 31 — 2 anos no GRAU 1 e passagem em provas de atribuição do GRAU C

— GRAU F — BR 32 — Obtenção do GRAU C e no máximo 3 anos neste GRAU

— GRAU T — BR 33 — de acordo com o ponto 5.7 deste anexo.

4.8 — O NÍVEL O, em que serão enquadradas as funções de chefia hierárquica inclui os GRUPOS:

— OA (bases de remuneração 23 a 27)
— OB (bases de remuneração 25 a 29)
— OC (bases de remuneração 27 a 31)
— OD (bases de remuneração 29 a 33)

— A admissão para as funções de NÍVEL O exige como formação mínima, a máxima exigida aos chefiados e experiência profissional comprovada e aceite pela Empresa, para a função a desempenhar

— Todos os GRUPOS terão 5 GRAUS, sendo o GRAU 3 o de acesso, o GRAU 2 obtido após 2 anos no GRAU 3, o GRAU 1 obtido após 2 anos no GRAU 2, o GRAU F obtido após no máximo 3 anos no GRAU 1 e o GRAU T de acordo com o ponto 5.7 deste anexo

— Os módulos departamentais dos modelos organizativos da Empresa definirão o GRUPO de chefia dos departamentos existentes, tendo em conta a qualificação dos elementos que os integram.

4.9 — ... ...

5 — ... ...

5.1 — ... ...
5.2 — ... ...
5.3 — ... ...
5.4 — ... ...
5.5 — ... ...

5.6 — Condições para atribuição do GRAU F

A passagem do GRAU C ao GRAU F pode fazer-se ao fim de 0, 1, 2 ou 3 anos conforme a ponderação do resultado das provas de confirmação e a apreciação pela Empresa do modo como foi desempenhada a função.

Para efeitos de classificação do modo como foi desempenhada a função, a apreciação pela Empresa é classificada numa escola de 3 a 5.

O resultado obtido nas provas de classificação somado ao resultado atribuído pela Empresa pelo modo como foi desempenhada a função, determinam o número de anos que lhe dá direito à passagem do GRAU C ao GRAU F nas seguintes condições:

Classificação	⩾9	—— 0	anos
»	⩾8	9 —— 1	»
»	⩾7	8 —— 2	»
»		7 —— 3	»

A passagem ao GRAU F nas funções de chefia, quer intermédias quer superiores, faz-se em 0, 1, 2 ou 3 anos, conforme a apreciação pela Empresa do modo como foi desempenhada a função.

AO GRAU F, a qualquer NÍVEL e em qualquer GRUPO, só poderão ter acesso trabalhadores do mesmo GRUPO que tenham sido considerados trabalhadores aptos nas provas de acesso ao GRAU C, de acordo com o estipulado nos pontos 5.3 e 5.4. Esse acesso poderá fazer-se em qualquer altura do ano para actividade de CHEFIA FUNCIONAL e automaticamente, no fim de cada ano após o número de anos indicado em GRAU C ou GRAU 1 e caso dos GRUPOS 7A, 1E e 1F, para promoção ao GRAU F.

5.7 — Condições para atribuição do GRAU T

A passagem do GRAU F ao GRAU T, faz-se ao fim de 6 anos no GRAU F, podendo ser antecipado para 0, 1, 2, 3, 4 ou 5 anos, de acordo com o regulamento de avaliação como foi desempenhada a função a acordar entre a Empresa e as ERTS o qual fará parte integrante do A.E..

6 — ... ...

6.1 — ... ...
6.2 — ... ...
6.3 — ... ...
6.4 — ... ...
6.5 — ... ...
6.6 — ... ...
6.7 — ... ...

7 — ... ...

8 — ... ...

8.1 — ... ...

8.2 — ... ...

8.3 — ... ...

8.4 — ... ...

8.5 — ... ...

9 — ... ...

ANEXO VI

Retribuição do Trabalho

1 — TABELA SALARIAL

1.1 — A tabela de BASES DE REMUNERAÇÃO, a vigorar a partir de 1 de Julho de 1987 a 30 de Junho de 1988, é a seguinte:

Base de Remuneração 01	22 550$00
Base de Remuneração 02	26 400$00
Base de Remuneração 03	29 600$00
Base de Remuneração 04	32 300$00
Base de Remuneração 05	35 100$00
Base de Remuneração 06	36 900$00
Base de Remuneração 07	38 350$00
Base de Remuneração 08	40 150$00
Base de Remuneração 09	41 700$00
Base de Remuneração 10	44 350$00
Base de Remuneração 11	46 850$00
Base de Remuneração 12	49 450$00
Base de Remuneração 13	52 300$00
Base de Remuneração 14	55 700$00
Base de Remuneração 15	59 200$00
Base de Remuneração 16	63 200$00
Base de Remuneração 17	66 700$00
Base de Remuneração 18	71 250$00
Base de Remuneração 19	75 600$00
Base de Remuneração 20	81 400$00
Base de Remuneração 21	87 500$00
Base de Remuneração 22	94 100$00
Base de Remuneração 23	101 200$00
Base de Remuneração 24	108 100$00
Base de Remuneração 25	114 850$00
Base de Remuneração 26	122 150$00
Base de Remuneração 27	129 000$00
Base de Remuneração 28	135 950$00
Base de Remuneração 29	142 900$00
Base de Remuneração 30	149 800$00
Base de Remuneração 13	156 850$00
Base de Remuneração 32	163 750$00
Base de Remuneração 33	170 750$00
Base de Remuneração 34	177 600$00

§ único — A tabela de BASES DE REMUNERAÇÃO anteriormente referida será aumentada em termos idênticos aos que eventualmente vierem a ser fixados a título de Subsídio de Insularidade ou outro idêntico para o funcionalismo público da Região Autónoma da Madeira.

2 — REMUNERAÇÕES POR ANTIGUIDADE

2.1 — O valor da remuneração por antiguidade, reportado ao horário a tempo inteiro é calculado na base de uma anuidade cujo valor é de 1% da BR 17

2.2 — São abrangidos pelo disposto no número anterior todos os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo.

2.3 — Para atribuição das anuidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado na Empresa.

2.4 — As anuidades passarão a vencer-se apenas no primeiro dia do ano civil.

2.5 — A antiguidade de cada trabalhador representará o número de anos de serviço que venha a completar em cada ano que se inicia.

2.6 — O montante da remuneração por antiguidade resultará da multiplicação da antiguidade pelo valor da anuidade.

3 — REMUNERAÇÃO POR TURNOS

3.1 — A remuneração do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal de turnos e tem os seguintes valores:

a) — Regime de três turnos com folgas rotativas — 25% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 18 900$00;

b) — Regime de dois turnos com folgas rotativas — 17,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 13 250$00;

c) — Regime de três turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo — 12,% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 9 450$00;

d) — Regime de dois turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo — 7,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 5.700$00.

3. 2 — O subsídio mensal de turno só é devido enquanto os trabalhadores praticam efectivamente este regime de trabalho.

3.3 — Em caso de doença o trabalhador de turnos continuará a receber o respectivo subsídio como se estivesse efectivamente ao serviço; se a doença se prolongar para além de seis meses, a Empresa poderá fazer funcionar o esquema previs-

to nos n.ºs 2 e 3 da Cláusula 34.ª deste Acordo de Empresa.

3.4 — Os trabalhadores que em regime de turnos assegurem o funcionamento de uma instalação, mantêm o direito ao respectivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normal por interesse de serviço ou que essa instalação se encontre temporariamente fora de serviço.

4 — FOLGAS ROTATIVAS

4.1 — A remuneração do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal de folgas rotativas com os seguintes valores:

1.ª modalidade — Subsídio mensal de folgas rotativas de 5% da remuneração normal, com um valor máximo de 5 700$00;

2.ª modalidade — Subsídio mensal de folgas rotativas de 10% da remuneração normal, com um valor máximo de 9 450$00;

3.ª modalidade — Susbídio mensal de folgas rotativas de 15% da remuneração normal, com um valor máximo de 13 250$00.

4.2 — O subsídio mensal de folgas rotativas só é devido enquanto os trabalhadores praticam este regime de trabalho, não fazendo, portanto, parte integrante da sua retribuição.

4.3 — Em caso de doença, o trabalhador da escola de folgas rotativas continuará a receber o respectivo subsídio como se estivesse efectivamente ao serviço.

Se a doença se prolongar para além de seis meses cessa o direito ao subsídio de folgas rotativas.

4.4 — Os trabalhadores que laborem em regime de folgas rotativas mantêm o direito ao respectivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normal por interesse de serviço, até ao limite de seis meses.

4.5 — O subsídio de folgas rotativas é devido durante o mês de férias.

4.6 — O subsídio mensal de folgas rotativas não é acumulável com o subsídio de turno.

5 — REMUNERAÇÕES POR DISPONIBILIDADE

5.1 — A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio horário de disponibilidade fixado em:

a) — Disponibilidade imediata: 25% da remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade;

b) — Disponibilidade de alerta: 15% da remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade.

5.2 — O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, não fazendo, por conseguinte parte integrante da sua retribuição.

6 — PRÉMIO DE ASSIDUIDADE

6.1 — O prémio de assiduidade é calculado de acordo com o previsto na Cláusula 62A e feito com base nos seguintes valores de P, para as faltas dadas durante o trimestre a que o mesmo se reporta:

Ausências $\leq$ a 1 dia trimestre P = 1%

Ausências $\geq$ a 1 dia e $\leq$ a 2 dias trimestre P = 0,700%

Ausências $\geq$ a 2 dias e $\leq$ a 3 dias trimestre P = 0,550%

Ausências $\geq$ a 3 dias e $\leq$ a 5 dias trimestre P = 0,425%

Ausências $\geq$ a 5 dias e $\leq$ a 6 dias trimestre P = 0,300%

Ausências $\geq$ a 6 dias trimestre P = 0%

6.2 — O seu pagamento será feito duas vezes por ano, sendo o primeiro em Janeiro/Fevereiro relativo aos prémios dos terceiros e quartos trimestres do anos anterior e o segundo em Julho/ /Agosto do ano seguinte relativo aos prémios dos primeiros e segundos trimestres desse ano.

7 — SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

7.1 — O valor do subsídio de alimentação é de 0,01035 da Base de Remuneração 11 da Tabela Salarial em vigor.

7.2 — O subsídio de alimentação é pago mensalmente com a remuneração.

7.3 — A Empresa abonará o subsídio de alimentação a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, através de títulos de refeição, no valor e forma estipulados no artigo anterior.

8 — REMUNERAÇÃO NORMAL

8.1 — A situação salarial de cada trabalhador é definida pela sua remuneração normal.

8.2 — A remuneração normal resulta da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade.

8.3 — A remuneração base corresponde à Base de Remuneração atribuída a cada trabalhador.

9 — REMUNERAÇÃO REMANESCENTE

9.1 — A eventual remuneração remanescente nos casos em que exista continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora o seja em rubrica separada.

Funchal, 2 de Julho de 1987.

Pela Comissão Negociadora do S.T.E.E.M.

(Assinaturas ilegíveis).

Pela Comissão Negociadora da E.E.M.-E.P.

(Assinaturas ilegíveis).

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE BEBIDAS DO SUL E ILHAS E OUTRO — PARA OS SECTORRES DE ÁGUAS DE MESA, SUMOS E REFRIGERANTES — REVISÃOSALARIAL —

CLÁUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga por um lado, as empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal que na Região Autónoma da Madeira se dedicam à Indústrias de Águas Minério Medicinais e de Mesa, Refrigerantes e Sumos de Frutos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas associações Sindicais outorgantes.

ANEXO III

TABELA SALARIAL

Graus	Tabela A	Tabela B
1	85 400$00	67 600$00
2	78 500$00	60 700$00
3	73 600$00	58 200$00
4	68 800$00	55 400$00
5	61 500$00	45 900$00
6	51 100$00	39 100$00
7	45 800$00	36 800$00
8	44 000$00	33 800$00
9	43 900$00	33 000$00
10	41 400$00	30 800$00
11	37 800$00	29 600$00
12	35 300$00	27 300$00
13	33 800$00	26 700$00
14	31 400$00	26 300$00
15	28 200$00	21 000$00
16	25 500$00	19 100$00
17	22 900$00	17 500$00
18	21 300$00	15 800$00

NOTA: A presente Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

Funchal, 15 de Junho de 1987. — P'la Associação Comercial e Industrial do Funchal

(Assinaturas ilegíveis).

Pelo Sindicato das Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas

(Assinatura ilegível).

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários da R.A.M..

(Assinatura ilegível).

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL, A ASSICOM — ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS METALÚRGICOS E OFÍCIOS CORRELATIVOS DA REGIÃO AUTÓNOMA D AMADEIRA E OUTROS — PARA O SECTOR DA METALURGIA E METALOMECÂNICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL. —

Art.º 1.º — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal (ACIF) e a Associação da Indústria Associação da Construção (ASSICOM), por um lado, e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira, por um lado, foi celebrada a revisão de algumas dispo-

sições constantes dos instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho vigentes na Região Autónoma da Madeira para o sector Metalúrgico e Metalomecânico.

Art.º 2.º — A presente revisão do contrato colectivo de trabalho entra em vigor em 16 de Agosto de 1987 quer a sua publicação seja anterior ou posterior a esta data; as tabelas salariais produzirão, contudo, efeitos retroactivos desde 1 de Julho de 1987, nos mesmos termos.

Art.º 3.º — As cláusulas n.º 2, 63, 71, 72, 73, 75, 114 e a introdução no Anexo II e Anexo III da profissão agora criada, passam a ter a redacção constante do texto que se anexa.

Art.º 4.º — As restantes cláusulas que não foram objecto de revisão e que constam do CCT publicado no JORAM n.º 18 — II Série de 18 de Junho de 1979 — Suplemento; revisão do CCT publicado no JORAM n.º 17 — II Série de 2 de Julho de 1981 e JORAM n.º 15 — III Série de 16.8.83 e JORAM n.º 16 — III Série de 16.8.85, mantêm-se em vigor com a redacção delas constantes por mais um período de 24 meses.

CAPÍTULO I

CLÁUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato aplica-se na Região da Madeira e obriga, por um lado, todas as empresas do sector metalúrgico e metalomecânica filiadas nas associações patronais outorgantes, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, desde que sejam representados pelas Associações Sindicais outorgantes.

2 — O presente contrato aplica-se ainda (e unicamente) aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira, ao serviço de entidades patronais de empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas representadas pelas associações patronais referidas no número anterior, se em relação aos mesmos não vigorar regulamentação de trabalho epecífica.

3 — Nas empresas que exerçam o comércio automóvel e/ou outras actividades comerciais, só é abrangida por este contrato, a parte das oficinas de construção, reparação e assistência.

CLÁUSULA 2.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor, após a sua publicação, nos termos da lei, e vigorará por um período de 2 anos.

2 — As tabelas salariais vigoram, após publicação, por um período de 12 meses.

3 — As cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 24 meses, salvo se por lei, for fixado outro prazo de vigência mais favorável para os trabalhadores.

CRITÉRIO DIFERENCIADOR DE TABELAS

1 — Aplica-se a tabela I ou II, consoante o volume de facturação anual global seja respectivamente inferior ou superior a 90 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro, as vendas de combustíveis e as retomas de veículo usados.

2 — Na determinação do valor da facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base, a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos de exercício.

3 — Nos casos de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado.

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I, até determinação da facturação anual.

5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com um volume de facturação anual inferior a 90 000 contos, desde que, para tanto se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 — A averiguação da capacidade económica e financeira da empresa, para efeitos do número anterior, caberá aos órgãos previstos no diploma legal que vier a regulamentar o «controle» organizado da produção pelos trabalhadores.

7 — Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

8 — As empresas em que esteja a ser aplicada a Tabela II, não poderão passar a aplicar a Tabela I, com a entrada em vigor do presente Contrato.

CLÁUSULA 63.ª

(Condições especiais de retribuição)

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia, poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração.

2 — Os Caixas e Cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 1 200$00, que lhes será pago integralmente com o vencimento do mês de Dezembro.

3 — Para o pagamento de remunerações e abonos de família, deverão ser destacados trabalhadores de escritório, com classificação profissional nunca inferior a 3.º Escriturário, sempre que existam.

4 — Todos os trabalhos executados com produtos tóxicos, dão ao trabalhador o direito a um litro de leite diário.

5— Os trabalhadores, com excepção dos Praticantes, terão direito a um prémio no valor de 1 100$00 mensais, desde que habilitados com o Curso Industrial das Escolas Oficiais e desde que esse curso tenha correspondência específica à respectiva profissão.

CAPÍTULO VI

Deslocações em serviço

CLÁUSULA 71.ª

(Pequenas deslocações)

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;

b) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 140$00, para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho diário;

c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave de cônjuge, filhos ou pais.

CLÁUSULA 72.ª

(Grandes deslocações da Região Autónoma da Madeira)

1 — Os trabalhadores terão direito, além da sua retribuição normal, nas grandes deslocações na Região Autónoma da Madeira;

a) A uma verba diária de 385$00, para cobertura de despesas correntes;

b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refe a b), pode ser substituída por uma ajuda de custo diária, a acordar entre as partes.

CLÁUSULA 73.ª

(Grandes deslocações fora da Região Autónoma da Madeira)

1 — Em todas as grandes deslocações fora da Região Autónoma da Madeira, os trabalhadorers terão direito, a:

a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual do trabalho;

b) A uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho, a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço.

2— A ajuda de custo a que se refere a b) do n.º 1, pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituído por uma verba diária fixa de 640$00 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento de despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores, podem ser alterados por acordo das partes.

CLÁUSULA 75.ª

(Seguro do Pessoal Deslocado)

1 — Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocação, contra os riscos de Acidente de Trabalho, nos tremos da Lei, e de Acidentes Pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 2 000 contos.

2 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador, serão cobertos individualmente, por um seguro de riscos de viagem, no valor de 2 000 contos.

CLÁUSULA 114.ª

(Refeitórios)

1 — Cada empresa procurará assegurar, sempre que seja possível e desde que tenha estruturas suficientes, a existência de um refeitório em condições de salubridade e higiene, por forma que os trabalhadores possam aquecer ou preparar e consumir as suas refeições.

2 — As empresas com mais de dez trabalhadores que venham a construir novas instalações fabris devem obrigatoriamente prever a construção de um refeitório nas condições estabelecidas no n.º 1 da presente cláusula.

3 — Os utentes ficam obrigados a zelar pela conservação e higiene da instalação e respectivo material.

Foi criada a profissão de CASQUINHEIRO, nos seguintes termos:

Aprendizagem — De acordo com a cláusula 16.ª do CCT vigente.

Tirocínio — De acordo com a cláusula 20.º do CCT vigente.

ANEXO II

Enquadramento das profissões e escalões em graus de Remuneração

Introduzem-se as categorias a seguir mencionadas:

GRAU 8

Casquinheiro de 1.ª

GRAU 10

Casquinheiro de 2.ª

ANEXO III

Definição de funções

CASQUINHEIRO — É o trabalhador que repara e eventualmente fabrica radiadores de refrigeração de motores e os seus componentes, e ainda acessórios ornamentais para viaturas automóveis.

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

ANEXO I

GRAUS	TABELA I	TABELA II
0	81 550$00	88 350$00
1	70 000$00	75 400$00
2	61 100$00	67 300$00
3	59 200$00	64 100$00
4	52 800$00	57 150$00
5	51 550$00	56 550$00
6	46 950$00	51 850$00
7	45 200$00	49 600$00
8	42 950$00	47 100$00
9	40 850$00	44 400$00
10	38 500$00	42 000$00
11	36 100$00	39 400$00
12	34 800$00	38 150$00
13	34 350$00	37 200$00
14	30 300$00	32 550$00
15	26 900$00	29 000$00
16	23 500$00	25 300$00
17	20 200$00	21 750$00
18	19 500$00	20 850$00
19	16 300$00	17 550$00
20	13 450$00	14 550$00

PRATICANTES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 9 e 10 (OPERÁRIOS METALÚRGICOS)

IDADE DE ADMISSÃO	TEMPO DE PRÁTICA							
	1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		4.º ANO	
	TAB I	TAB II	TAB I	TAB II	TAB I	TAB II	TAB I	TAB II
GRAUS 9								
14	15 050$	16 300$	19 700$	21 200$	24 550$	26 150$	28 750$	30 300$
15	15 050$	16 300$	19 700$	21 200$	24 550$	26 150$	—	—
16	19 700$	21 200$	24 550$	26 100$	—	—	—	—
17	24 550$	26 150$	—	—	—	—	—	—
GRAU 10								
14	13 450$	14 400$	17 600$	19 5500$	22 100$	23 700$	26 900$	28 750$
15	13 450$	14 400$	17 600$	19 500$	22 100$	23 700	—	—
16	17 600$	19 500$	22 100$	23 700$	—	—	—	—
17	22 100$	23 77$	—	—	—	—	—	—

APRENDIZES DA SPROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 6, 7 e 8 (OPERÁRIOS METALÚRGICOS E ELECTRICISTAS)

IDADE DE ADMISSÃO	TEMPO DE APRENDIZAGEM							
	1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		4.º ANO	
	TAB I	TAB II	TAB I	TAB II	TAB I	TAB II	TAB I	TAB II
14	12 650$	13 750$	15 700$	16 800$	18 700$	19 850$	22 350$	24 200$
15	12 650$	13 750$	15 700$	16 800$	18 700$	19 850$	—	—
16	15 700$	16 800$	18 700$	19 850$	—	—	—	—
17	18 700$	19 850$	—	—	—	—	—	—

PRATICANTES DAS PROFISSÕES, CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 6, 7 e 8 (OPERÁRIOS METALÚRGICOS)

GRAUS	TABELA I		TABELA II	
	PRAT. 1.º ANO	PRAT. 2.º Ano	PRAT. 1.º Ano	PRAT. 2.º Ano
6	30 650$00	35 250$00	32 750$00	38 600$00
7	30 650$00	34 6650$00	32 750$00	37 500$00
8	27 050$00	30 650$00	29 300$00	32 750$00

Funchal, 23 de Junho de 1987. — ACIF — Associação Comercial e Industrial do Funchal

(Assinaturas ilegíveis).

ASSICOM — Associação da Indústria — Associação da Construção da R.A.M.

(Assinaturas ilegíveis).

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da R.A.M.

(Assinaturas ilegíveis)

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da R.A.M.

(Assinaturas ilegíveis).

Sindicato dos Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira

(Assinaturas ilegíveis).

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas

(Assinaturas ilegíveis)

Preço deste número: 66$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».

ASSINATURAS

As três séries Ano ...	2 850$	Semestre	1 425$00
As duas séries » ...	2 250$	»	1 125$00
A 1.ª série » ...	1 125$	»	562$50
A 2.ª série » ...	1 125$	»	562$50
A 3.ª série » ...	1 125$	»	562$50

Números e Suplementos — preço por página, 3$00
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria n.º 124/86 de 6 de Outubro 1986)

«O preço dos anúncios é de 60$00 a linha, acrescido do respectivo I. V. A., dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».

Execução gráfica da «IMPRENSA REGIONAL DA MADEIRA, E. P.» — IRM-EP