REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 1 de Junho de 2000

III

Série

Número
11

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão do CCT entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal e Outra e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M.-Para os Empregados de Escritório, Caixeiros e Ourivesarias-Revisão Salarial e Outras. 2

Portaria de Extensão do CCT entre a ACIF e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M. - Para as Actividades de Confecção de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da R.A.M. - Revisão Salarial. 2

Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Para o sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Revisão. 3

Portaria de Extensão do CCT entre a APEB - Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras. 3

Portaria de Extensão do CCT entre a APEB - Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros-Alteração Salarial e Outras. 4

Aviso para PE do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.-Revisão Salarial. 4

Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão. 5

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e Outras e o Sind. dos Músicos. 5

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.-Revisão Salarial. 5

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira - Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão. 6

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e Outras e o Sind. dos Músicos. 7

CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF - Feder. Nacional dos Professores e Outros (Alteração Salarial e Outras)-Rectificação. 19

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão

Portaria de Extensão do CCT entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal e Outra e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M.-Para os Empregados de Escritório, Caixeiros e Ourivesarias - Revisão Salarial e Outras.

No JORAM, n.º 10, III Série, de 16 de Maio de 2000, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 10, III Série, de 16 de Maio de 2000, 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, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ACIF-Associação Comercial e Industrial do Funchal e Outra e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para os Empregados de Escritório, Caixeiros e Ourivesarias-Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, n.º 10, III Série, de 16 de Maio de 2000, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2000.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Junho de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do CCT entre a ACIF e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M. - Para as Actividades de Confecção de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da R.A.M. - Revisão Salarial.

No JORAM, n.º 10, III Série, de 16 de Maio de 2000, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 10, III Série, de 16 de Maio de 2000, 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, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ACIF e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M.-Para as Actividades de Confecção de Vestuáro, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da R.A.M.-Revisão salarial, publicado no JORAM, n.º 10, III Série, de 16 de Maio de 2000, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

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

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2000.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Junho de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Para o sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira-Revisão.

No JORAM, n.º 10, III Série, de 16 de Maio de 2000, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 10, III Série, de 16 de Maio de 2000, 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, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira-Revisão, publicado no JORAM, n.º 10, III Série, de 16 de Maio de 2000, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

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

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2000.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Junho de 2000. - O secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do CCT entre a APEB - Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de Abril de 2000, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 16 de Maio de 2000, 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;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 10, de 16 de Maio de 2000, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) 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 APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros-Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 13, de 8 de Abril de 2000, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 10, de 16 de Maio de 2000, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2000.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Junho de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do CCT entre a APEB - Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros-Alteração Salarial e Outras.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de Abril de 2000, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 16 de Maio de 2000, 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;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 10, de 16 de Maio de 2000, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) 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 APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 13, de 8 de Abril de 2000, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 10, de 16 de Maio de 2000, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2000.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Junho de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.-Revisão Salarial.

Nos termos do n.º 5 e para os 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 Recursos Humanos, a eventual

emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.

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.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Maio de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira- Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão.

Nos termos do n.º 5 e para os 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 Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.

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.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Maio de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e Outras e o Sind. dos Músicos.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 12, de 29 de Março de 2000 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados na associação sindical outorgante.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Maio de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho

CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.- Revisão Salarial.

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho, obriga, por um lado as empresas que desenvolvem as actividades de Barbeiro, Cabeleireiro e Ofícios Correlativos da RAM. representados pela Associação do Comércio e Serviços da R.A.M., e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.

TABELA SALARIAL

Grupo	Categorias Profissionais	Salário
I	Cabeleireiro completo	84 850$00
II	Massagista de Estética/Esteticista	81 650$00
III	Oficial	80 200$00
IV	Praticante	75 100$00
V	Ajudante Manicure Pedicure	73 350$00
VI	Calista	81 650$00
VII	Aprendiz	65 100$00 (a)

a) Valor do Salário Mínimo Regional

NOTA: A presente Tabela Salarial produz efeitos a 1 de Setembro de 1999.

Funchal, 18 de Abril de 2000.

Pela Associação do Comércio e Serviços da R.A.M.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores, Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Maio de 2000.
Depositado em 16 de Maio de 2000, a fl.ªs 100 do livro n.º 1, com o n.º 19/2000, nos termos do artigo 24 .º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira - Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria- Revisão.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito de aplicação)

1 - O presente contrato colectivo aplica-se na Região Autónoma da Madeira.

2 - Este contrato obriga:

a) Todas as empresas dos sectores das Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria representadas pela Associação Patronal outorgante;

b) Todos os trabalhadores das categorias profissionais previstas representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - O presente CCT entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos da lei.

2 - .....

3 - .....

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1 - O presente CCT não poderá ser denunciado sem que tenham decorrido vinte ou dez meses conforme se trate, respectivamente, do clausulado ou da tabela salarial.

2 - .....

3 - .....

4 - .....

CAPÍTULO III

Secção I

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 19.ª

(Definição funcional de categorias)

1 - As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no Anexo I.

2 - .....

3 - .....

4 - .....

5 - .....

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 49.ª

(Princípio geral)

1 - .....

2 - As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do Anexo II, de harmonia com a respectiva indústria.

3 - .....

Cláusula 52.ª

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 1.980$00 nas indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 1.970$00 nas Indústrias de Bolachas e Biscoitos, por cada cinco anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 - .....

3 - .....

Cláusula 58.ª

(Subsídio de alimentação)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 620$00 nas Indústrias de Pastelaria e Confeitaria e nas Indústrias de Bolachas e Biscoitos, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 - .....

3 - .....

4 - .....

Cláusula 59.ª

(Prémio de Assiduidade)

1 - Os trabalhadores têm ddireito a receber um prémio de assiduidade de 68$00 nas Indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 67$00 nas Indústrias de Bolachas e Biscoitos, por cada dia de trabalho efectivo reportado.

2 - .....

3 - .....

4 - .....

5 - O prémio de assiduidade esttipulado será processado pelo valor de 2.020$00 nas Indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 2.010$00 nas Indústrias de Bolachas e Biscoitos, a partir de 1 de Janeiro de 2000.

Cláusula 97.ª

(Rectroactividade)

1 - A tabela de salários mensais mínimos produz efeitos retroactivos desde o dia 1 de Janeiro de 2000.

2 - O disposto nas cláusulas 52.ª (diuturnidades), 58.ª (subsídio de alimentação) e 59.ª (prémio de assiduidade) aplica-se a partir do dia 1 de Janeiro de 2000.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Indústria de Bolachas e Biscoitos

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Mestre ou técnico	90 270$00
B	Ajudante de Mestre ou técnico Operador de Linha de Fabrico Operador de Máquinas de embalar	84 950$00
C	Cilindrador de massas Misturador de Massas Forneiro Controlador de Saídas	78 420$00
D	Ajudante Cilindrador de Massas Ajudante de Forneiro Ajudante Controlador de Saídas Empacotador Distribuidor de Encomendas Auxiliares (Bolachas e Biscoitos) Vigilante (Guarda ou Porteiro)	75 260$00
E	Apendiz	48 300$00

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Indústria de Pastelaria e Confeitaria

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Pasteleiro ou Confeiteiro chefe	86 900$00
B	Pasteleiro ou Confeiteiro	82 970$00
C	1.º Ajud. Pasteleiro/Confeiteiro Forneiro	79 580$00
D	Ajudante de Forneiro Auxiliares (Pasteleiro/Confeiteiro)	76 430$00
E	Aprendiz	49 070$00

Funchal, 13 de Abril de 2000.

Pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 11 de Maio de 2000.

Depositado em 16 de Maio de 2000, a fl.ªs 100 do livro n.º 1, com o n.º 20/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e Outras e o Sind. dos Músicos.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção abrange, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais signatárias e as empresas outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, em regime de contrato de trabalho representados pelo Sindicato dos Músicos.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 - O presente CTT entra em vigor cinco dias após a

publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelos prazos mínimos legais e até ser substituído por outro, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

2 - A resposta à denúncia deverá ser enviada por escrito, até um mês após a apresentação da proposta.

3 - As negociações para revisão terão lugar no prazo de 15 dias após o termo do prazo para apresentação da(s) contraproposta(s).

4 - A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 2000.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais previstas no anexo I.

Cláusula 4.ª

Carteira profissional

As empresas não poderão ter ao seu serviço trabalhadores para cujas profissões é exigida legalmente a posse de carteira profissional ou qualquer outro certificado de aptidão profissional.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 - A admissão dos trabalhadores é condicionada a um período experimental de três meses, excepto para as orquestras de variedades e concerto cujo período experimental é de seis meses.

2 - É admitida a renúncia ou fixação de período inferior, desde que tal conste de documento assinado pelas partes.

Cláusula 6.ª

Forma de contrato

Os contratos de trabalho serão reduzidos a escrito nos termos da lei.

Cláusula 7.ª

Contratos com prazo

Os contratos a prazo devem obedecer aos princípios, condições e regras estipulados na lei.

Cláusula 8.ª

Cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa nos termos da lei e da presente convenção.

Cláusula 9.ª

Certificado de trabalho

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 - Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que neste cesse, a declaração prevista na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 10.ª

Duração do trabalho

1 - O período máximo normal de trabalho é de trinta e nove horas semanais, distribuídas por seis dias, salvo para as orquestras de variedades, e concerto, cujo período máximo é de trinta e seis horas semanais.

2 - Para o computo do período de trabalho referido no número anterior contar-se-á também a duração dos ensaios e dos intervalos de descanso prestados nos termos dos n.ºs 3 a 6 da cláusula 11.ª.

Cláusula 11.ª

Intervalos de descanso

1 - Entre dois períodos de trabalho haverá sempre um intervalo mínimo de duas horas, admitindo-se, no entanto, por acordo das partes, intervalo de duração diferente.

2 - Os intervalos de descanso durante os espectáculos coincidirão com os intervalos dos mesmos.

3 - Os ensaios não poderão ter duração superior a quatro horas, salvo os ensaios gerais, e o trabalhador tem direito, no decurso dos mesmos, aos seguintes períodos de descanso:

Ensaios de duas horas - intervalos de quinze minutos;
Ensaios de duas horas e trinta minutos - intervalos de vinte minutos;
Ensaios de três horas - intervalos de vinte e cinco minutos;
Ensaios de quatro horas - dois intervalos de vinte minutos cada um.

4 - No caso de gravação, haverá um intervalo de quinze minutos nas primeiras três horas e antes do início da quarta hora um descanso de dez minutos.

5 - Na música de dança, por cada meia hora de trabalho haverá quinze minutos de descanso.

6 - Em espectáculos de fado os guitarristas e violistas terão intervalos de quinze minutos entre cada série de actuação do conjunto dos artistas cantantes ou de cinco minutos entre a actuação de cada artista cantante.

7 - Quando o período normal de trabalho se prolongue para além das 2 horas, os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para refeição, excepto em espectáculos de revista e de circo.

Cláusula 12.ª

Trabalho suplementar

Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário, salvo em relação ao trabalho prestado no teatro musicado, em que se considera trabalho suplementar o prestado fora do período normal semanal de trabalho.

Cláusula 13.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar dá direito a remuneração especiai, que será igual à retribuição normal acrescida de100%.

2 - Para cálculo da retribuição horária utillizar-se-á a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

Cláusula 14.ª

Obrigação de retomar o trabalho

O trabalhador cujo horário normal se prolongue para além da 1 hora só poderá ser obrigado a retomar o serviço depois de terem decorrido dez horas sobre o termo desse período de trabalho, salvo nos primeiro sete dias de espectáculo de teatro musicado ou quando em digressão, cujo intervalo mínimo será de oito horas.

Cláusula 15.ª

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um dia de descanso semanal.

2 - Os dias de descanso semanal não podem ser descontados na retribuição, e caso o trabalhador receba ao dia ou à semana, o dia de descanso semanal ser-lhe-á obrigatoriamente pago antes do seu gozo.

3 - O descanso semanal não tem de coincidir com o domingo, mas deverá ser fixado em dia certo.

4 - O dia de descanso na semana do Carnaval, na Semana Santa e semana do Natal poderá ser transferido, em todos os recintos de espectáculos, para a quarta-feira de Cinzas, Sexta-Feira Santa e 24 de Dezembro, respectivamente. A entidade patronal poderá ainda trocar o dia de descanso mais três vezes por ano, desde que avise os trabalhadores com oito dias, de antecedência e o descanso se processe dentro dos três dias seguintes ao dia a que têm direito.

5 - Na semana de estreia, em espectáculos de teatro musicado, o trabalhador que não gozar a folga só terá direito, por esse facto, a ser remunerado com o acréscimo de 100% sobre a remuneração normal.

Cláusula 16.ª

Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados

1 - O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá direito a descansar proporcionalmente num dos três dias imediatos, salvo o disposto na cláusula anterior, e será pago com o acréscimo de 100% sobre a remuneração normal.

2 - O acréscimo será de 200% se o trabalhador não descansar nos termos do número anterior.

Clausula 17.ª

Trabalho em feriados

O trabalho prestado nos feriados obrigatórios será pago com o acréscimo de 100% sobre a remuneração normal.

Cláusula 18.ª

Feriados

Para efeitos desta convenção consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

Cláusula 19.ª

Período de férias

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período anual de férias de 30 dias.

2 - O início das férias não poderá recair sobre dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 20.ª

Aquisição do direito a férias

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Quando o início do exercício de funções por força de contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 10 dias consecutivos. Quando o início da prestação de trabalho

ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 meses completos de serviço efectivo.

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

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

Cláusula 21.ª

Subsídio de férias

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2 - Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 - A redução do período de férias, quando tenha lugar, nos termos da lei, por efeito de faltas, não implica redução do subsídio de férias.

Cláusula 22.ª

Cumulação de férias

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à entidade patronal ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 - Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 - Os trabalhadores poderão acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 23.ª

Marcação do período de férias

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

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, a apresentar aos trabalhadores até ao dia 31 de Março de cada ano, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, quando os haja.

3 - A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo o parecer favorável em contrário das entidades referidas no número anterior.

4 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, por mútuo acordo das partes e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 24.ª

Alteração da marcação do período de férias

1 - Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início, esteja temporiamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 25.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a remuneração correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 26.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 - No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de

efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

4 - Não obstante o disposto no n.º 2, fica expressamente entendido que o trabalhador em situação de impedimento prolongado que abranja todo um ano civil não tem direito nem ao respectivo subsídio de férias nem às férias relativas a esse ano.

Cláusula 27.ª

Doença no período de férias

1 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, logo que possível, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem. Cabe à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

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

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 pela entidade patronal.

Cláusula 28.ª

Violação do direito a férias

1 - No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

3 - A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 29.ª

Conceito de falta

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

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

3 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevistas, logo que possível.

4 - O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas. A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 - No caso de faltas dadas por membros da direcção da associação sindical, a direcção interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

Cláusula 30.ª

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento; até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

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

d) As motivadas pela prestação de provas de exame, em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializados, durante o dia de cada prova;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho.

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

Cláusula 31.ª

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) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

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

Cláusula 32.ª

Prova dos factos alegados para justificação das faltas

1 - Todas as faltas referidas no n.º 2 da cláusula 30.ª serão justificadas documentalmente pela seguinte forma:

a) As mencionadas na alínea a), mediante apresentação da certidão de casamento ou respectiva fotocópia;
b) As mencionadas na alínea b), mediante apresentação da certidão de óbito do familiar ou respectiva fotocópia;
c) As mencionadas na alínea c), mediante comunicação escrita da associação sindical, instituição de previdência ou comissão de trabalhadores;
d) As mencionadas na alínea d), mediante apresentação de documento autenticado pelo estabelecimento de ensino, que refira a data ou datas de prestação das provas;
e) As mencionadas na alínea e):

1) Doença - mediante a apresentação do boletim de baixa e alta dos Serviços Médico-Sociais ou atestado médico;
2) Acidente - mediante a apresentação do boletim de baixa e alta dos serviços clínicos da companhia seguradora;
3) Cumprimento de obrigações legais - mediante declaração escrita da entidade que determina esse cumprimento;

f) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, mediante declaração da entidade clínica comprovativa da necessidade de assistência;
g) As mencionadas na alínea g), mediante comunicação da falta ou pedido de dispensa, com averbamento do despacho da entidade patronal ou de quem, comprovadamente, a represente.

2 - A apresentação da prova da justificação não pode ultrapassar o dia seguinte ao do regresso ao serviço, salvo quanto a certidões oficiais, caso em que ao trabalhador cumpre a sua apresentação logo que possível, usando para o efeito da diligência devida, sob pena de implicar a consideração das faltas como injustificadas.

Cláusula 33.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, salvo disposição legal em contrário;
b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência respectivo;
c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - No caso das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar; se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 34.ª

Efeito das faltas injustificadas

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

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 35.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 36.ª

Licença sem retribuição

1 - A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição não conta como tempo de serviço para quaisquer regalias previstas nesta convenção excepto no que se refere à antiguidade.

3 - Sempre que a licença se destine a possibilitar a frequência de um estágio ou curso de aperfeiçoamento profissional, a empresa só poderá recusar a sua concessão com motivo fundamentado.

Cláusula 37.ª

Garantias dos trabalhadores

1 - É vedado à entidade patronal ou aos seus legais representantes:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus camaradas;
c) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
d) Aplicar a sanção de repreensão simples perante o público por motivos de ordem profissional.

2 - A prática pela entidade patronal, ou por quem legalmente a represente, de qualquer acto em contravenção ao disposto nas alíneas do número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 38.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato;
b) Cumprir o horário de trabalho convencionado e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Exercer com zelo e diligência as funções para que foi contratado;
d) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os seus representantes, os camaradas de trabalho e o público;
e) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
f) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações da entidade patronal, salvo na medida em que as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
g) Manter o melhor nível artístico possível;
h) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
i) Cumprir as demais obrigações decorrentes do seu contrato individual, desta convenção e da lei.

Cláusula 39.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Respeitar e tratar os trabalhadores com deferência e evitar observações que possam ferir a sua dignidade humana, de artista e de profissional;
b) Pagar pontualmente a retribuição devida;
c) Proporcionar as melhores condições de trabalho possíveis, nomeadamente quanto a higiene, ventilação e climatização;
d) Conceder ao trabalhador instalações adequadas para mudança de vestuário ou, pelo menos, armários fechados onde possa conservar o vestuário e instrumentos;
e) Facilitar ao trabalhador, nos termos da lei e da presente convenção, o exercício de cargos para que seja eleito ou nomeado em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento ou outras;
f) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
g) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho donde conste o tempo de serviço e categoria;
h) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais desde que o trabalhador não esteja segurado;
i) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito à salubridade, higiene, ventilação e iluminação:
j) Facilitar a formação profissional e escolar dos trabalhadores nos termos da lei;
k) Não exigir ao trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 40.ª

Conceito de retribuição

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 - Para cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Cláusula 41.ª

Tempo, forma e documento de pagamento

1 - A remuneração vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 - A remuneração deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 - Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

4 - A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, número de beneficiário e categoria profissional, devidamente discriminado quanto ao período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, extraordinário, prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios ou prémios.

Cláusula 42.ª

Retribuições mínimas

As tabelas de remuneração mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo III.

Cláusula 43.ª

Transmissões por rádio e TV

1 - As transmissões para TV ou rádio darão sempre direito a uma remuneração suplementar, estabelecida por acordo prévio com os trabalhadores, mas nunca podendo ser inferior a 20% da retribuição mensal para uma única transmissão. As retransmissões serão objecto de negociações entre TV ou rádio, o Sindicato dos Músicos e a Empresa.

2 - As gravações de promoção publicitária para TV ou rádio do próprio espectáculo não darão lugar a qualquer remuneração suplementar desde que não respeitem a gravação de um número completo ou não atinjam durações superiores a cinco minutos.

Cláusula 44.ª

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal efectiva.

2 - No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 - Suspendendo-se o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 45.ª

Ajudas de custo

1 - Quando deslocado em serviço para fora da localidade em que se situa o estabelecimento em que habitualmente exerce a actividade, o trabalhador terá direito ao transporte ou ao pagamento das respectivas despesas.

2 - Quando em digressão artística, a entidade patronal pagará ao trabalhador o complemento diário mínimo de 4000$.

3 - Se o espectáculo se realizar num raio de 50 km da localidade referida no n.º 1, os trabalhadores, quando isso se justifique pela natureza do serviço, de acordo com prévia determinação da entidade patronal, apenas terão direito a: almoço: 1200$; jantar: 1200$; dormida: 2500$.

4 - No sector do circo o montante das ajudas de custo será acordado entre a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 46.ª

Subsídio de antiguidade

1 - A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é atribuído um subsídio mensal por cada três anos de permanência na mesma empresa e ou na mesma categoria e que, para todos os efeitos, fará parte integrante da respectiva retribuição, sendo por isso devido também nos subsídios de férias e de Natal.

2 - O subsídio mensal previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

Tempo de serviço na empresa	Valor do subsídio
1.º escalão - completados 3 anos	1 100$00
2.º escalão - completados 6 anos	2 200$00
3.º escalão - completados 9 anos	3 300$00
4.º escalão - completados 12 anos	4 400$00
5.º escalão - completados 15 ou mais anos	5 500$00

CAPÍTULO V

Processo disciplinar

Cláusula 47.ª

Poder disciplinar

1 - As entidades patronais têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

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

Cláusula 48.ª

Sanções disciplinares

1 - As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal;
b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
c) Multa;
d) Suspensão com perda de retribuição;
e) Despedimento com justa causa.

2 - As sanções disciplinares previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar.

3 - É nula e de nenhum efeito a sanção aplicada sem instauração de processo disciplinar, quando este seja necessário.

4 - As restantes sanções não podem ser aplicadas sem audição prévia do trabalhador, dando-lhe todas as garantias de defesa.

5 - A suspensão do trabalho não pode exceder 8 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

6 - As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

7 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada a gravidade da infracção e a culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

8 - Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 49.ª

Prescrição

1 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que leve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, salvo nos casos que possa implicar despedimento com justa causa, em que aquele procedimento deverá exercer-se nos 30 dias subsequentes ao seu conhecimento.

Cláusula 50.ª

Trâmites do processo disciplinar escrito

1 - Produzidas as provas que indiciam a infracção, o instrutor elaborará nota de culpa, da qual constará a descrição dos factos imputados ao trabalhador, que lhe será comunicada por carta registada com aviso de recepção e da qual constar o prazo dentro do qual lhe é lícito deduzir a sua defesa.

2 - O arguido terá o prazo de seis dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 - O instrutor ouvir as testemunhas indicadas pelo arguido, até ao máximo de cinco por cada infracção, desde que o considere necessário para o apuramento da verdade.

4 - Para os efeitos previstos no número precedente, e caso as testemunhas se encontrem fora da localidade onde a infracção foi cometida, poderão as mesmas ser ouvidas através de carta registada com aviso de recepção, sendo de seis dias, contados a partir da recepção, o prazo a conceder para as respostas.

5 - A comissão de trabalhadores, se a houver, pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue, por cópia.

6 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e a comissão de trabalhadores, se a houver.

Cláusula 51.ª

Prazos

O processo disciplinar deverá ficar concluído para decisão da entidade patronal no prazo de 60 dias, devendo essa decisão ser comunicada ao trabalhador nos 30 dias seguintes.

Cláusula 52.ª

Suspensão preventiva

Nos casos previstos na lei, a entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem que tal implique perda de retribuição.

Cláusula 53.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem;
e) Exigir o cumprimento das normas estabelecidas nesta convenção.

Cláusula 54.ª

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes da lei do contrato de trabalho e de outras porventura aplicáveis.

Cláusula 55.ª

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;
b) Caducidade;
c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa:
d) Despedimento colectivo;
e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 56.ª

Justa causa de rescisão

1 - Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 - Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, 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 exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
J) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa da observância de normas de higiéne e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados 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 actos administrativos definitivos e executórios;
l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 - Poderão nomeadamente constituir justa causa por parte do trabalhador, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, as seguintes situações:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 57.ª

Proibição de despedimentos sem justa causa

1 - É vedado à entidade-patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 - A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar nos termos da lei.

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

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

5 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

Cláusula 58.ª

Extinção do contrato por parte do trabalhador

1 - Os trabalhadores que se despedirem com justa causa terão direito, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.

2 - Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos.

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

CAPÍTULO VI

Previdência e acidentes

Cláusula 59.ª

Princípio geral

1 - As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este contrato obrigam-se a contribuir pontualmente para a segurança social nos termos da legislação em vigor, nomeadamente a efectuar descontos sobre as retribuições ilíquidas efectivamente auferidas.

2 - As associações outorgantes deste contrato comprometem-se a diligenciar no sentido de que os seus representados cumpram integralmente os objectivos enunciados no número anterior.

Cláusula 60.ª

Acidentes de trabalho

1 - Os casos de incapacidade temporária ou permanente, parcial ou absoluta, provenientes de acidente de trabalho ou doença profissional, regular-se-ão pelas disposições legais aplicáveis.

2 - As entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuidos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 61.ª

Seguro dos instrumentos e material profissional

A entidade patronal responde, nos termos gerais de direito, pela segurança dos locais de trabalho e pela guarda dos instrumentos, vestuário e demais material dos trabalhadores que sejam deixados diariamente no estabelecimento, desde que desse facto seja dado conhecimento a entidade patronal e ou aos seus representantes.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 62.ª

Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente diminuição de retribuição ou quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Clausula 63.ª

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo e que trabalhem para além das 2 horas em estabelecimentos que não sirvam qualquer tipo de refeição têm direito a um subsídio de refeição de 500$ por cada dia efectivo de trabalho, salvo se por iniciativa graciosa da entidade patronal não beneficiarem nesse período de uma refeição simples.

2 - O n.º 1 da presente cláusula não se aplica a espectáculos de teatro e circo nas duas semanas de estreia.

ANEXO I

Categorias protissionais e definição de funções

Cantor ligeiro/cançonetista. - É o trabalhador que, acompanhado por instrumentos musicais, executa números cantados de sua criação ou não em espectáculos.

Chefe de grupo ou conjunto. - É o trabalhador que orienta pequenos conjuntos ou agrupamentos de música ligeira, de dança, de jazz, executando simultaneamente um instrumento.

Chefe de orquestra. - É o trabalhador que ensaia e dirige qualquer tipo de orquestra ligeira, de dança, de jazz, podendo ou não executar simultaneamente um instrumento.

Disco "jockey". - É o trabalhador sonoplasta que organiza, realiza e executa a montagem em série de repertório de discos destinado a dança, em estabelecimentos próprios.

Fadista/vocalista de fados. - É o trabalhador que canta a melodia de acordo com o estilo de fado. É o responsável pela escolha do repertório que apresenta no espectáculo.

Instrumentista. - É o trabalhador que sob a orientação do chefe de orquestra ou do chefe de grupo executa no(s) instrumento(s) da sua especialidade repertório de música ligeira, de dança e de jazz e acompanha cantores ligeiros em trechos musiciais originais ou adaptados.

Instrumentista de fados. - É o trabalhador que acompanha em todos os tons, utilizando uma viola ou uma guitarra de fado, os fadistas, de acordo com o género de cada fado.

Instrumentista - solista. - É o trabalhador cuja função predominante e actuar a especialidade.

Vocalista de conjunto. - É o trabalhador que canta a melodia de acordo com a partitura, seguindo as instruções do chefe de grupo.

ANEXO II

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos deste CCT, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo 1 - casinos, hotéis, hotéis-apartamentos e aldeamentos turísticos de 5 estrelas ou luxo, pousadas, estabelecimentos de luxo de restauração, de bebidas, restauração e bebidas, mistos ou com dança e estabelecimentos de restauração e bebidas;

Grupo 2 - hotéis de 4, 3, 2 e 1 estrelas, hotéis-apartamentos de 4, 3 e 2 estrelas, estabelecimentos de restauração, de bebidas mistos ou com dança e estabelecimentos de restauração e bebidas, estalagens e albergarias;

Grupo 3 - teatro;

Grupo 4 - estabelecimentos de restauração e bebidas "típicos";

Grupo 5 - circos.

1 - A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço a data da desclassificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

2 - Os trabalhadores que prestem serviço em conjuntos turísticos e ou hoteleiros e que funcionem integrados numa única unidade de exploração terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

ANEXO III

Vencimentos em escudos a partir de 1 de Janeiro de 2000

Categorias Profissionais	Tipos de estabelecimentos - Grupos							
	1		2		3	4		5
	Var.	Lig.	Var.	Lig.		Var.	Lig.	
Chefe de orquestra	148 050	123 200	127 350	111 800	113 850	113 850	102 500	85 950
Chefe de grupo/conjunto	137 700	120 100	120 100	98 350	103 550	103 550	92 150	77 650
Instrumentista solista	127 350	115 950	109 750	94 200	95 250	95 250	84 900	70 850
Cantor ligeiro/canconetista	120 100	98 350	103 550	84 900	89 050	89 050	82 850	69 850
Disco jockey	120 100	98 350	103 550	84 900	89 050	89 050	82 850	69 850
Fadista/vocalista de fados	120 100	98 350	103 550	84 900	89 050	89 050	82 850	69 850
Instrumentista de fados	120 100	98 350	103 550	84 900	89 050	89 050	82 850	69 850
Instrumentista/vocalista de conjunto	120 100	98 350	103 550	84 900	89 050	89 050	82 850	69 850

Vencimentos em euros a partir de 1 de Janeiro de 2000

Categorias Profissionais	Tipos de estabelecimentos - Grupos							
	1		2		3	4		5
	Var.	Lig.	Var.	Lig.		Var.	Lig.	
Chefe de orquestra	738,47	614,52	635,22	557,66	567,88	567,88	511,27	428,72
Chefe de grupo/conjunto	686,84	599,06	599,06	490,57	516,51	516,51	459,64	387,32
Instrumentista solista	635,22	578,36	547,43	469,87	475,10	475,10	423,48	353,40
Cantor ligeiro/canconetista	599,06	490,57	516,51	423,48	444,18	444,18	413,25	348,41
Disco jockey	599,06	490,57	516,51	423,48	444,18	444,18	413,25	348,41
Fadista/vocalista de fados	599,60	490,57	516,51	423,48	444,18	444,18	413,25	348,41
Instrumentista de fados	599,06	490,57	516,51	423,48	444,18	444,18	413,25	348,41
Instrumentista/vocalista de conjunto	599,06	490,57	516,51	423,48	444,18	444,18	413,25	348,41

Lisboa, 2 de Dezembro de 1999.

Pelo Sindicato dos Músicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos:

(Assinaturas ilegíveis.):

Pela ARESP - Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível)

Pela União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve:

(Assinatura ilegível)

Pela HR-Centro - Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela APH - Asssociação Portuguesa de Hotéis;

(Assinatura ilegível)

Pela Associação dos Hotéis de Portugal;

(Assinatura ilegível)

Declaração

A UNIHSNOR em representação da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, da Associação dos Restaurantes, Cafés e similares do Norte de Portugal, da associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal e da Associação das Pensões do Norte de Portugal.

Entrado em 1 de Março de 2000.

Depositado em 21 de Março de 2000, a fl. 35 do livro n.º 9, com o n.º 38/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E., I Séire, n.º 12, de 29/3/2000.)

CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF - Feder. Nacional dos Professores e Outros (Alteração Salarial e Outras)- Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1999, o texto do CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessário rectificação.

Assim, a p. 3271, no anexo III, na "categoria B - Professores com bacharelato e profissionalizados", nível B7, na col. "Valor hora semanal" correspondente a 0 anos de tempo de serviço, onde se lê "10 000$00" deve ler-se "10 100$00" e na p. 3279 no mesmo anexo em "Trabalhadores não docentes" no nível 14 deve passar a constar a categoria "Pintor".

(Publicado no B.T.E., I Série, n.º 15, de 22/4/2000).

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 . . . . . .2 754$00, cada;
Duas laudas . . . . . .2 987$00, cada;
Três laudas . . . . . .4 896$00, cada;
Quatro laudas . . . . . .5 211$00, cada;
Cinco laudas . . . . . .5 419$00, cada;
Seis ou mais laudas . . . . . .6 568$00, cada.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página 50$00.

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	4 370$00	2 190$00
Duas Séries	8 600$00	4 300$00
Três Séries	10 500$00	5 250$00
Completa	12 300$00	6 200$00

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 203/99, de 26 de Novembro) e o imposto devido.

Execução gráfica "Jornal Oficial"

Impressão "Imprensa Regional da Madeira, E.P."

O Preço deste número: 1 040$00 - 5,19 Euros (IVA incluído)