REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

# JORNAL OFICIAL

Quarta-feira, 17 de Novembro de 2004

III

Série

Número 22

## RELAÇÕES DE TRABALHO

## Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

**Regulamentação do Trabalho**

**Regulamentos de Extensão:**

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ACIF-CCIM-Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT-Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão Global. ..... 2

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS-Sind. dos Trabalhadores de Actividade Seguradora e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. ..... 2

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira. ..... 3

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APEMI-Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e Outra e o SITESC-Sind. dos Tabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e Outra-Alteração Salarial e Outras. ..... 3

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão APR e o Sind. dos Jornalistas-Alteração Salarial. ..... 4

**Convenções Colectivas de Trabalho:**

Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira. ..... 5

CCT entre a APEMI-Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e Outra e o SITESC-Sind. dos Tabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e Outra-Alteração Salarial e Outras. ..... 7

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão APR e o Sind. dos Jornalistas-Alteração Salarial. ..... 18

CCT entre a Assoc. dos Industriais Portuguesa de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária-Integração em Níveis de Qualificação. ..... 18

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

## Regulamentação do Trabalho

### Regulamentos de Extensão:

**Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a ACIF-CCIM-Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT-Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão Global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 21, de 2 de Novembro de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 21, III Série, de 2 de Novembro de 2004, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

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

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a ACIF-CCIM-Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT-Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 21, de 2 de Novembro de 2004, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiadas na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 18 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Novembro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS-Sind. dos Trabalhadores de Actividade Seguradora e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 20, de 18 de Outubro de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 20, III Série, de 18 de Outubro de 2004, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

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

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS-Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 20, de 18 de Outubro de 2004, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiadas na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

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

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 8 de Novembro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, (Eduardo António Brazão de Castro).

---

**Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira.

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

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

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

**Nota Justificativa**

Neste JORAM, n.º 22, de 17 de Novembro de 2004, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO VERTICAL PARA O SECTOR DOS SIMILARES DE HOTELARIA DA REGIÃO AUTÓNOMADAMADEIRA.

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

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira. publicado no JORAM III Série, n.º 22, de 17 de Novembro de 2004, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

**Artigo 2.º**

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 8 de Novembro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, (Eduardo António Brazão de Castro).

---

**Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APEMI-Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e Outra e o SITESC-Sind. dos Tabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e Outra-Alteração Salarial e Outras.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APEMI-Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e Outra e o SITESC-Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e Outra-Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

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

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

**Nota Justificativa**

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APEMI-ASSOC. PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE MEDIAÇÃO IMOBILIÁRIA E OUTRA E O SITESC-SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIOS, SERVIÇOS E COMÉRCIO E OUTRA-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

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

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a APEMI-Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e Outra e o SITESC-Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e Outra-Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

**Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2003.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Novembro de 2004.- O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão APR e o Sind. dos Jornalistas-Alteração Salarial.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprovou o Regulamento de Extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão-APR e o Sind. dos Jornalistas-Alteração Salarial, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

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

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

**Nota Justificativa**

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DE RADIOFUSÃO-APR E O SIND. DOS JORNALISTAS-ALTERAÇÃO SALARIAL.

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

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão-APR e o Sind. dos Jornalistas-Alteração Salarial, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Julho de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Novembro de 2004.-O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

## Convenções Colectivas de Trabalho:

### Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira.

**Artigo 1.º -** Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, por um lado e, por outro, a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, é revisto o CCTVpara o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 15, de 16 de Agosto de 1983, incluindo alterações publicadas posteriormente.

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

Cláusula 1.ª

**(Âmbito)**

1 - O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - As partes contratantes obrigam-se a requerer à Secretaria Regional dos Recursos Humanos a aplicação das disposições do presente contrato colectivo de trabalho às empresas do mesmo sector económico que não estejam filiadas nas associações patronais outorgantes, bem como a todos os trabalhadores não sindicalizados.

Cláusula 2.ª

**(Área)**

A área de aplicação do contrato define-se pelo território da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 4.ª

**(Vigência e Revisão)**

1 - Este contrato entra em vigor nos termos da lei.

2 - Porém, a tabela salarial produz efeitos desde 1 de Setembro de 2004.

3 - (Mantém a redacção em vigor).

4 - (Mantém a redacção em vigor).

5 - (Mantém a redacção em vigor).

6 - (Mantém a redacção em vigor).

7 - (Mantém a redacção em vigor).

8 - (Mantém a redacção em vigor).

9 - (Mantém a redacção em vigor).

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição**

Cláusula 77.ª

**(Prémio de Conhecimento de Línguas)**

1 - Os profissionais que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio de 27,46 euros por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 - (Mantém a redacção em vigor).

Cláusula 90.ª

**(Valor Pecuniário da Alimentação)**

Para todos os efeitos deste contrato o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

| | | |
|---|---|---|
| A | Completa por mês | 25,09 € |
| B | Pequeno-Almoço | 0,76 € |
| | Ceia | 1,14 € |
| | Almoço, Jantar (cada) | 2,08 € |

**ANEXO II**

**TABELA SALARIAL**

| NÍVEIS | CATEGORIAS | GRUPO I | GRUPO II | GRUPO III | GRUPO IV |
|---|---|---|---|---|---|
| A | Director de Restaurante | 924,00 € | 838,00 € | 748,00 € | 663,00 € |
| B | Encarregado | 838,00 € | 764,00 € | 698,00 € | 615,00 € |
| C | Chefe de Cozinha<br>Chefe Pasteleiro | 753,00 € | 716,00 € | 653,00 € | 584,00 € |
| D | Chefe de Barman<br>Chefe de Mesa<br>Chefe de Balcão<br>Chefe de Snack<br>Cozinheiro de 1.ª<br>Pasteleiro de 1.ª<br>Ecónomo | 701,00 € | 669,00 € | 621,00 € | 556,00 € |
| E | Chefe de Self-Service<br>Chefe de Cafetaria<br>Barman de 1.ª<br>Empreg. de Mesa de 1.ª<br>Empreg. de Balcão de 1.ª<br>Empreg. de Snack de 1.ª<br>Cozinheiro de 2.ª<br>Pasteleiro de 2.ª<br>Controlador<br>Disco-Jokey | 653,00 € | 621,00 € | 580,00 € | 516,00 € |
| F | Barman de 2.ª<br>Empreg. de Mesa de 2.ª<br>Empreg. de Balcão de 2.ª<br>Empregado de Snack de 2.ª<br>Cozinheiro de 3.ª<br>Pasteleiro de 3.ª<br>Cafeteiro<br>Dispenseiro/Cavista<br>Porteiro<br>Marcador de Jogos<br>Empreg. de Gelados | 584,00 € | 563,00 € | 508,00 € | 483,00 € |
| G | Caixa<br>Empreg. Balcão/Mesas<br>Self-Service<br>Jardineiro | 564,00 € | 535,00 € | 486,00 € | 469,00 € |
| H | Copeiro<br>Empreg. de limpeza<br>Lavadeira<br>Guarda Vestiários ou Lavabos<br>Estagiário de 2.º ano | 539,00 € | 509,00 € | 481,00 € | 463,00 € |
| I | Estagiário de 1.º ano | 454,00 € | 431,00 € | 407,00 € | 402,00 € |
| J | Aprendiz de 2.º ano | 431,00 € | 408,00 € | 390,00 € | 383,00 € |
| L | Aprendiz de 1.º ano | 422,00 € | 403,00 € | 371,00 € | 366,00 € |
| M | Mandarete | 395,00 € | 380,00 € | 353,00 € | 347,00 € |

**Artigo 3.º -** A Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira é representada neste acto pelos seus Associados do Sector de Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira, Senhores João Souto e Alfredo Gouveia, sendo a Associação de Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira representada pelos Senhores Dr.ª Tânia Oliveira e Dr. Luís Mendes Pereira, os quais foram todos mandatados para o efeito pelas Direcções das referidas Associações.

**FESAHT-**Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal é representada pelos seus Dirigentes Sindicais, Senhores José Franco, Adolfo Freitas, António Jardim e Luís Fernão Silva, os quais também foram mandatados pela Direcção da referida Federação para o presente acto.

**Artigo 4.º -** Os Outorgantes declaram que estão abrangidos pela presente Convenção Colectiva de Trabalho 739 empregadores e 3294 trabalhadores.

Funchal, 26 de Outubro de 2004.

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

Luís Dias, mandatário.
Alfredo Gouveia, mandatário.
João Santos, mandatário.

Pela Associação de Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Dr.ª Tânia Oliveira, mandatária.
Dr. Luís Mendes Pereira, mandatário.

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

José Franco, mandatário.
Adolfo Freitas, mandatário.
Luís Fernão Franco da Silva, mandatário.
Vasco Crisóstomo, mandatário.

Depositado em 5 de Novembro de 2004, a fl.ªs 17 verso do livro n.º 2, com o n.º 21/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

---

**CCT entre a APEMI - Assoc. Portuguesa de Empresas de Mediação Imobiliária e o SITESC-Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Servicos e Comércio.**

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula l.ª

### Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, obriga por um lado, todas as empresas filiadas na APEMI - Associação Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no SITESC-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

2 - O presente CCT aplica-se, igualmente, aos trabalhadores ao serviço da APEMI filiados no SITESC.

Cláusula 2.ª

### Vigência

1 - O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra em vigor, nos termos da lei, cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2 - A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária tem eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2002.

3 - As alterações futuras têm eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

Cláusula 3.ª

### Denúncia e revisão

1 - A denúncia consiste na apresentação por qualquer das partes de uma proposta de revisão, a qual revestirá a forma escrita.

2 - A parte destinatária da proposta responderá nos 30 dias seguintes à sua recepção, apresentando contraproposta.

3 - As negociações directas terão o seu início no prazo de 15 dias após a recepção da contraproposta.

4 - A convenção a rever manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

## Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

### Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que reúnam as seguintes condições:

a) Possuam a idade mínima de 16 anos;
b) Possuam as habilitações profissionais ou académicas exigíveis para a categoria ou função;
c) Possuam a escolaridade obrigatória ou equivalente, no caso de não serem exigíveis habilitações superiores para a categoria ou função para que são contratados.

Cláusula 5.ª

### Categoria e reclassificação profissional

1 - As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se definem e enumeram nos anexos I e II, que fazem parte integrante e indissociável do mesmo.

2 - A reclassificação profissional decorrente da aplicação do número anterior deverá efectuar-se no prazo de 180 dias após a publicação do presente CCT.

3 - Os casos de dúvida quanto à reclassificação dos trabalhadores deverão ser resolvidos pela comissão paritária prevista neste CCT nos 60 dias subsequentes à entrada do pedido.

4 - As reclassificações profissionais, assim como os casos resolvidos pela comissão paritária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 6.ª

**Atribuição de categorias**

1 - É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste CCT, excepto o disposto na alínea b) do n.° 2 da cláusula l4.ª.

2 - As categorias profissionais omissas que não correspondam a lugares de chefia serão definidas e enquadradas nos grupos que lhes correspondam pela comissão paritária, prevista neste CCT.

3 - As definições de categorias omissas serão feitas, obrigatoriamente, a requerimento de qualquer interessado ou do seu representante na comissão paritária, entendendo-se como representantes a APEMI e o SITESC.

Cláusula 7.ª

**Período experimental**

1 - A admissão de trabalhadores no regime de contrato de trabalho sem termo será feita a título experimental por um período de 60 dias ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - O período experimental será de 180 dias para os trabalhadares que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, incluindo-se neste grupo os técnicos de mediação imobiliária.

3 - O período experimental para o pessoal de direcção e quadros superiores é de 240 dias.

Cláusula 8.ª

**Contratação a termo**

1 - As empresas poderão contratar trabalhadores a termo certo ou incerta, nos termos legais.

2 - Sempre que a empresa tenha celebrado contrato de mediação imobiliária relativo a um empreendimento com o mínimo de 10 unidades, poderá contratar a termo incerto trabalhadores que sejam afectos exclusivamente à mediação desse empreendimento.

Clausula 9.ª

**Comissão de Serviço**

Poderão ser contratados em regime de comissão de serviço os trabalhadores que ocupem cargos de administração, gerência, direcção, directamente dependentes da administração ou gerência, de secretariado, relativo a titulares desses cargos, e técnicos de mediação imobiliária.

**CAPÍTULO III**

**Prestação de trabalho**

Cláusula l0.ª

Local de trahalho

1 - Entende-se como local de trabalho o lugar onde deve ser realizada a sua prestação, de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador, delimitado a uma distância correspondente a 60 km contada a partir da sede, filial, sucursal ou local de vendas.

3 - Fora dos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos dos números anteriores, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com a entidade patronal, ao pagamento das despesas de transporte, alimentação e alojamento directamente imposto pelo exercício dessa actividade.

4 - Nos casos previstos no número anterior, quando a deslocação for determinada pela empresa, ao trabalhador serão abonados os seguintes montantes mínimos:

**a):**

Pequeno-almoço ..... € 2,50;

Almoco/jantar ..... € 10;

Alojamento - € 50, salvo se a empresa fizer prévia marcação;

Diária completa ..... € 74,50;

b) O pagamento do transporte será efectuado contra a apresentação de documentos comprovativos;
c) Caso o trabalhador utilize viatura própria, tendo sido previamente autorizado para o efeito, terá direito a receber, por cada quilómetro percorrido, o valor correspondente a 28% do preço por litro de gasolina sem chumbo 95.

Cláusula 11.ª

**Horários de trabalho e descansos semanais**

1 - O período de trabalho do pessoal de escritório terá as seguintes durações diárias e semanais:

a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana, com descanso semanal ao sábado e domingo; ou
b) Sete horas e doze minutos por dia de segunda-feira a sexta-feira e quatro horas ao sábado, quarenta horas por semana, com descanso semanal ao sábado após as 13 horas e domingo.

2 - O período semanal de trabalho do pessoal da mediação poderá ter as seguintes durações diárias e semanais:

a) Oito horas e trinta minutos por dia, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que prestem a sua actividade profissional em quatro dias seguidos, com descanso semanal nos dois dias que se lhes seguem; ou
b) Seis horas e quarenta minutos por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que prestem a sua actividade profissional em seis dias seguidos, com descanso semanal ao domingo; ou
c) Oito horas por dia e quarenta horas por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que prestem a sua actividade profissional em cinco dias seguidos, com descanso semanal ao sábado e domingo; ou
d) Sete horas e doze minutos por dia, de segunda-feira a sexta-feira e quatro horas ao sábado, quarenta horas por semana, com descanso semanal ao sábado após as 13 horas e domingo.

3 - A entidade patronal poderá alterar o regime de horário previsto nos n.°s 1 e 2, desde que o comunique com 15 dias de antecedência ao trabalhador.

4 - Compete à empresa organizar os horários e períodos semanais de trabalho, desde que enquadrados nos números anteriores.

5 - Compete à empresa a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

6 - As empresas não podem alterar os horários acordados individualmente. Consideram-se horários acordados individualmente todos aqueles em que, por acordo escrito entre as partes, se fixe a sua inalterabilidade sem o acordo do trabalhador.

7 - O disposto nos números anteriores não impede que as empresas possam acordar outras formas de organização do tempo e modo de realização do trabalho, nomeadamente, através do "teletrabalho".

8 - As empresas que organizem o tempo e o modo de realização do trabalho ao abrigo do disposto no n.° 7 poderão retribuir os trabalhadores afectos com 15% abaixo do vencimento previsto para a categoria, desde que tal não viole o regime do salário mínimo nacional.

9 - Por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador poderão ser fixados regimes de horário de trabalho flexível adequados à actividade da mediação imobiliária.

Cláusula 12.ª

**Isenção de horário de trabalho**

1 - Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao IDICT, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de 25% sobre a sua remuneração base mensal.

Cláusula l3.ª

**Trabalho a tempo parcial**

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 - As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando prestam o mesmo ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento, noutro estabelecimento da mesma empresa com a mesma actividade e detenham a mesma categoria profissional.

3 - O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou inversamente, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

4 - Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, se verificar por período determinado até ao máximo de três anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

5 - As partes, por acordo, podem estipular um prazo superior ao previsto no número anterior.

6 - Quando se verifique a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, por período determinado, a entidade empregadora pode celebrar contrato de trabalho para a substituição parcial.

7 - Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, por período determinado, resultar da necessidade de acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, durante os primeiros 12 anos de idade, o período de tempo referido nos n.°s 4 e 5 será considerado como se o trabalhador estivesse a trabalhar a tempo completo, para o cálculo das várias prestações aplicáveis pelo regime de segurança social.

8 - O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração base proporcional à auferida por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, ou proporcional à remuneração mínima prevista neste CCTpara a sua categoria em tempo completo.

9 - a) O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição completo quando a sua prestação de trabalho diário seja igual ou superior a cinco horas.

b) Quando o trabalho a tempo parcial for inferior a cinco horas por dia, o subsídio de refeição será calculado na proporção do respectivo período normal de trabalho diário.

10 - O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

11 - A prestação de trabalho a tempo parcial terá sempre como referência um dos horários previstos na cláusula ll.ª.

**CAPÍTULO IV**

**Regime de progressão nas carreiras**

Cláusula l4.ª

**Condições de progressão**

1 - A progressão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT processa-se do seguinte modo:

a) Os trabalhadores classificados como estagiários ascenderão após um ano de permanência, ou logo que atinjam 24 anos de idade, ao nível mais baixo da categoria para que estagiam;
b) Os trabalhadores classificados no nível 1 ascenderão, após três anos de permanência naquele nível, ao nível 2;
c) Os trabalhadores classificados no nível 2 ascenderão, após três anos de permanência naquele nível, ao nível 3.

2 - a) As categorias de director-geral, secretário-geral, auditor, director de serviços, assessor, técnico oficial de contas, técnico de marketing, técnico administrativo e técnico comercial são lugares de nomeação e não dependem do regime de progressão.

b) As empresas poderão criar outros lugares de chefia em função da dimensão da empresa e da sua organização interna. Estes lugares são de nomeação e não dependem do regime de progressão, devendo os mesmos ser comunicados à comissão paritária.

3 - As categorias para as quais a lei preveja habilitação academica especifica só podem ser preenchidas por trabalhadores que reunam os requisitos previstos nessa lei.

4 - As categorias para as quais esteja prevista habilitação profissional específica só podem ser preenchidas por trabalhadores que preencham essa habilitação profissional.

## CAPÍTULO V

## Trabalho suplementar e descanso compensatório

### Cláusula l5.ª

### Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 - Não se considera trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia de trabalho normal;
b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

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

4 - Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;
b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
c) Menores.

### Cláusula 16.ª

### Remuneração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado do seguinte modo:

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

2 - O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em dia feriado será remunerado a 100%.

### Cláusula l7.ª

### Descanso compensatório

1 - Nas empresas com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

4 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

## CAPÍTULO VI

## Trabalho nocturno

### Cláusula 18.ª

### Trabalho nocturno

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

2 - O trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

## CAPÍTULO VII

## Retribuição

### Cláusula l9.ª

### Retribuição

1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente CCT, o trabalhador tem direito a receber como contrapartida do seu trabalho.

2 - Não se considera retribuição:

a) A remuneração do trabalho suplementar;
b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídio de refeição, abonos de deslocação, despesas de transporte e alimentação e outras equivalentes;
c) As gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal, bem como os prémios de produtividade e ou assiduidade;
d) A participação nos lucros.

### Cláusula 20.ª

### Remunerações

1 - As remunerações mínimas são as constantes do anexo II ao presente CCT.

2 - Para efeito de cálculo do valor da remuneração horária aplica-se a seguinte fórmula:

$$Rh=\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da remuneração base mensal e n o período de trabalho semanal.

Cláusula 21.ª

**Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5 por cada dia completo de trabalho efectivo, sem embargo do previsto para os trabalhadores a tempo parcial.

Cláusula 22.ª

**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma.

3 - Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

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

Cláusula 23.ª

**Abono para falhas**

1 - O exercício da função de tesoureiro conferirá o direito a um abono mensal para falhas igual a 5% do respectivo vencimento base, enquanto e pelo tempo em que tal função seja exercida.

2 - O abono para falhas é devido nas férias e será pago também no subsídio de férias e Natal.

**CAPÍTULO VIII**

**Férias, feriados e faltas**

Cláusula 24.ª

**Direito a férias**

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no n.° 4.

2 - O período anual de férias é de 24 dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal.

3 - No ano de admissão o trabalhador tem direito a 8 dias úteis de férias, após 60 dias de trabalho efectivo, caso aquela ocorra no decurso do 1.° semestre.

4 - Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.° semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 - 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.

6 - Durante o gozo do seu período de férias o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já o viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal a isso o autorizar.

Cláusula 25.ª

**Marcação de férias**

1 - A marcação do período de férias deverá ser feita por acordo entre a empresa e o trabalhador até 30 de Abril de cada ano civil.

2 - Na falta de acordo, compete à empresa estabelecer o período de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou o delegado sindical, caso existam e pela ordem indicada.

3 - Caso ocorra a situação prevista no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, não podendo um dos períodos ser inferior a 10 dias úteis consecutivos.

5 - A empresa poderá encerrar totalmente durante um período de nove dias seguidos, fora do período compreendidas entre l de Maio e 31 de Outubro.

6 - Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas ou junto de familiares no estrangeiro, salvo no caso de encerramento total do estabelecimento.

7 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, desde que daí não resulte prejuízo grave para a empresa.

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

9 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade

empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

11 - Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e provar, logo que possível, à empresa o dia do início da doença, bem como do seu termo.

12 - O trabalhador que tenha sido convocado para prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias antes de deixar a empresa. No caso de não dispor de tempo para tal, receberá a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

13 - Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até ao dia 30 de Abril do ano imediato.

Cláusula 26.ª

**Subsídio de férias**

1 - Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente ao dessa retribuição.

2 - Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento que se verificar até ao momento do trabalhador ir gozar as suas férias.

Cláusula 27.ª

**Feriados**

1 - São feriados obrigatórios:

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

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, desde que haja o acordo da maioria dos trabalhadores.

3 - Além dos feriados obrigatórios, será observado o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital do distrito e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 28.ª

**Licença sem retribuição**

1 - A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição conta, para efeitos de antiguidade, até ao limite de 90 dias.

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

4 - A empresa deverá entregar ao trabalhador documento comprovativo da autorização e período de licença sem retribuição.

Cláusula 29.ª

**Faltas. Princípios gerais**

1 - Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

3 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

Cláusula 30.ª

**Faltas justificadas e injustificadas**

1 - 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 do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.° grau na linha recta, até cinco dias consecutivos;
c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.° grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
d) As motivadas por falecimento de pessoas que vivam em união de facto com o trabalhador há mais de dois anos, até cinco dias consecutivos;
e) As motivadas por falecimento de pessoas que vivam em união de facto com o trabalhador há menos de dois anos, até dois dias consecutivos;
f) 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, até aos limites estabelecidos na lei geral;
g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto de Trabalhador-Estudante;
h) As motivadas por doença ou acidente de trabalho e, ainda, quando motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
i) As motivadas no âmbito de protecção da maternidade e paternidade;
j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

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

Cláusula 3l.ª

**Efeitos das faltas**

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

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

a) As dadas ao abrigo do disposto na alínea f) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
b) As dadas por motivo de doenca ou acidente de trabalho, quando houver seguro de acidente de trabalho;
c) As previstas sem direito a retribuição na lei da protecção da maternidade e paternidade;

3 - As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição e descontam na antiguidade.

## CAPÍTULO IX

### Exercício do poder disciplinar

Cláusula 32.ª

### Poder disciplinar

1 - A empresa, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 - O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, através do processo disciplinar devidamente elaborado, garantindo-se ao trabalhador todos os direitos de defesa previstos na lei.

3 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar tenha tido conhecimento da infracção, salvo se houver processo prévio de inquérito.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 33.ª

### Causas da cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;
b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
c) Por rescisão unilateral por parte do trabalhador;
d) Por caducidade.

2 - A declaração de despedimento reportada às situações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

3 - No restante, esta matéria rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.° 64-A/89, de 27 de Fevereiro, na Lei n.° 38/96, de 31 de Agosto, e no Decreto-Lei n.° 400/91, de 16 de Outubro.

Cláusula 34.ª

### Certificado de trabalho

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo, a empresa tem de entregar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

Cláusula 35.ª

### Deslocações

Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho ao serviço da empresa, por tempo determinado ou indeterminado, com caracter regular ou acidental.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

Cláusula 36.ª

### Constituição, funcionamento e competência

1 - Será constituída uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois nomeados pela APEMI e dois nomeados pelo SITESC.

2 - As partes indicarão reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Por cada representante será indicado um elemento suplente para substituição dos efectivos em caso de impedimento.

3 - Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de dois, os quais não terão direito a voto.

4 - Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o momento, pela parte que os mandatou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5 - Compete à comissão paritária interpretar e integrar casos omissos do presente CCT e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e a sua integração nos níveis de remuneração.

6 - As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada uma das partes. Sobre estas deliberações só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.

7 - As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no Ministério do Trabalho e da Solidariedade para efeitos de depósito e publicação.

8 - A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcados com a antecedência de 15 dias com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9 - A alteração da agenda de trabalhos só é possível por deliberação unânime dos membros da comissão presentes.

## ANEXO I

### Conteúdos Funcionais

**1 - Angariador. -** É o trabalhador que pesquisa no mercado clientes interessados em transacções imobiliárias, quer do lado da oferta quer do lado da procura, angariando clientela e produtos transaccionáveis.

**2 - Assessor. -** É o trabalhador que, possuindo habilitação mínima de licenciatura e elevada experiência profissional, dá assessoria técnica especializada à direcção ou órgão de gestão da empresa, produz relatórios especializados e aconselha na área técnica da sua especialidade.

**3 - Auditor. -** É o trabalhador que tem o dever de dar cumprimento ao plano de auditorias internas, superiormente aprovado, planear e preparar as mesmas, estudar e planear procedimentos de qualidade e optimização dos serviços, proceder às auditorias e relatar superiormente a análise dos resultados, garantir a confidência lidade das auditorias e comunicar a existência de qualquer obstaculo a realização das mesmas.

**4 - Director-geral. -** É o trabalhador que reporta directamente aos orgãos sociais da empresa, nomeadamente a gerência ou administração, sendo o principal responsável por toda a gestão da empresa.

**5 - Director de serviços. -** É o trabalhador que, munido de elevada experiência e conhecimentos técnicos, coordena e dirige um ou mais serviços da empresa, em função da sua dimensão e organização interna.

**6 - Documentalista. -** É o trabalhador que, em serviço externo, actua junto das entidades públicas e privadas, de molde a obter toda a documentação necessária e conveniente para a realização do negócio de mediação imobiliária. Apoia os clientes, antes e depois da concretização do negócio, esclarece dúvidas sobre a documentação necessária e a maneira desta ser obtida.

**7 - Escriturário. -** É o trabalhador que executa as tarefas de natureza administrativa, utilizando todos os meios técnicos disponíveis a cada momento, podendo executar tarefas administrativas específicas, consoante o seu enquadramento orgânico e dimensão da empresa, apoia, quando necessário, outros sectores da empresa, nomeadamente quando esta, pela sua dimensão, não possa dispor de todas as categorias previstas na convenção colectiva.

**8 - Mostrador. -** É o trabalhador que mostra os produtos imobiliários a potenciais interessados nesses produtos e que informa, em traços gerais, sobre as características do negócio.

**9 - Operador de marketing. -** É o trabalhador que, com supervisão superior, executa tarefas de estudo, planeamento e promoção de vendas, utilizando, para o efeito, todas as técnicas conhecidas de marketing.

**10 - Recepcionista. -** É o trabalhador que atende os visitantes da empresa, a fim de lhes prestar informações e esclarecer dúvidas, pondo-os em contacto com as pessoas, sectores ou locais pretendidos. Controla as entradas de visitantes, mediante identificação ou registo, evitando a permanência de pessoas estranhas nas instalações. Recebe e efectua chamadas telefónicas, opera com todos os meios de comunicação que lhe sejam fornecidos pela empresa, recepciona e envia toda a correspondência, independentemente dos meios utilizados.

**11 - Secretário. -** É o trabalhador que, munido de experiência profissional, dá apoio logístico directo à direcção de serviços ou orgão de gestão da empresa. Prepara adequadamente o agendamento profissional, dá apoio às reuniões da direcção ou orgão de gestão que secretaria, nomeadamente elaborando as actas das reuniões que posteriormente apresenta à direcção. Atende, por qualquer meio técnico ou pessoalmente quem se dirige à direcção, participando-lhe o conteúdo dos contactos recebidos e efectuados.

**12 - Secretário-geral. -** Nas empresas ou associações de empresas, é o trabalhador que apoia os orgãos de gestão, prepara todos os assuntos sobre os quais os orgãos de gestão tem que decidir e organiza superiormente a actividade dos serviços.

**13 - Técnico administrativo. -** É o trabalhador que, munido de elevada experiência profissional, coordena e dirige a área administrativa da empresa, elabora relatórios sobre o modo de organização administrativa, pode coordenar um ou mais sectores da empresa, em função da sua dimensão e forma de organização.

**14 - Técnico comercial -** É o trabalhador que, munido de elevada experiência profissional, pode dirigir e coordenar uma ou mais equipas de mediação ou de outro sector afim, respondendo pelo desempenho dessas equipas directamente perante o director de serviços ou orgãos de gestão. A função pode ser exercida com carácter definitivo ou temporário, consoante a empresa assim o determine.

**15 - Técnico de contabilidade. -** Com a supervisão do técnico de contas, executa todos os trabalhos preparatórios de contabilidade, nomeadamente classifica e organiza a documentação contabilistica e procede a introdução de dados informáticos.

**16 - Técnico de contas. -** É o trabalhador que se ocupa da organização e planeamento de toda a documentação contabilística da empresa, analisa a sua actividade, com vista à optimização de custos e resultados da exploração, elabora planos e orçamentos contabilísticos, procede ao apuramento de resultados, dirige as contas e elabora balanços. É, também, responsável pelo fecho anual de contas.

**17 - Técnico de estudos de mercado. -** É o trabalhador que, em função dos seus conhecimentos do mercado imobiliário, avalia os imóveis, nas suas vertentes do preço e rendimento, permitindo que a empresa possua dados actualizados do mercado em que intervém. Realiza estudos de mercado, projectando tendências de interesses e necessidades do mesmo.

**18 - Técnico de informática. -** É o trabalhador que executa programas informáticos necessários e convenientes à gestão da empresa, dá apoio técnico especializado a outros sectores que executam tarefas através de meios informáticos, corrigindo os erros cometidos ou, se necessário, procedendo à correcção nos programas instalados e fazendo a gestão das redes.

**19 - Técnico de marketing. -** É o trabalhador que, munido de elevados conhecimentos de marketing, estuda, desenvolve e concretiza campanhas de promoção dos produtos a mediar, elabora e apresenta relatórios de resultados. Aconselha a hierárquia nas linhas orientadoras do planeamento e gestão, com vista à melhoria nos resultados da mediação imobiliária, projectando tendências de oferta e procura do mercado.

**20 - Técnico de mediação imobiliaria. -** É o trabalhador que promove a negociação entre a oferta e a procura, em todo o tipo de negócio ou contrato passíveis de transacção imobiliária, fornecendo todas as informações de natureza técnica e legal às partes intervenientes, tendo em vista a realização do negócio a mediar. Este trabalhador, quando necessário, dá todo o apoio técnico e logístico às partes, antes e depois da formalização dos contratos, tendo em vista a satisfação integral dos interesses dos intervenientes no negócio e procurando transmitir uma imagem de eficácia e eficiência da mediação efectuada. Este trabalhador intervém no mercado utilizando a tecnologia disponível a cada momento.

**21 - Técnico superior. -** É o trabalhador que, munido do grau de licenciatura ou formação académica superior, pratica actos próprios da profissão, com salvaguarda da sua deontologia profissional. Sob orientação superior, desenvolve todos os trabalhos da sua especialidade na actividade da empresa.

**22 - Tesoureiro. -** É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados. Verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências,

prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma decisões necessárias para levantamentos. Verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com a escrituração. Pratica todos os demais actos conexos com a tesouraria e procede aos pagamentos em função dos poderes que lhe forem atribuídos.

**23 - Trabalhador de serviços cxternos. -** É o trabalhador que efectua maioritariamente fora dos estabelecimentos um conjunto de tarefas auxiliares de âmbito diversificado. Procede a recebimentos, pagamentos e depósitos junto de diversas entidades. Estampilha e entrega a correspondência expedida, distribuindo aquela que é recebida nos serviços a que é destinada. Pode, ainda, coadjuvar no serviço externo, entre outros, o documentalista na entrega, requisição e levantamento de documentos junto das repartições públicas ou entidades particulares.

**24 - Trabalhadorde limpeza. -** É o trabalhador que, utilizando os produtos e artefactos necessários, procede a limpeza das instalações da empresa, mantendo as mesmas em boas condições de higiene.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração mínima

| Categorias profissionais | Remuneração mínima (euros) |
|---|---|
| Director-geral<br>Secretário-geral | 1 396,63 |
| Director de serviços<br>Auditor<br>Assessor | 1 247 |
| Técnico superior de nível 3 | 997,60 |
| Técnico superior de nível 2<br>Técnico oficial de contas<br>Técnico de marketing | 848 |
| Técnico superior de nível 1<br>Técnico de informática de nível 3<br>Técnico administrativo<br>Técnico comercial<br>Tesoureiro | 698,32 |
| Técnico superior estagiário<br>Técnico de mediação imobiliária de nível 3<br>Técnico de estudos de mercado de nível 3<br>Técnico de contabilidade de nível 3<br>Secretário | 624 |
| Operador de marketing de nível 3<br>Documentalista de nível 3<br>Escriturário de nível 3<br>Técnico de informática de nível 2<br>Técnico de mediação imobiliária de nível 2<br>Técnico de contabilidade de nível 2 | 573,62 |
| Operador de marketing de nível 2<br>Técnico de estudos de mercado de nível 2<br>Documentalista de nível 2<br>Escriturário de nível 2<br>Técnico de informática de nível 1 | 498,79 |
| Angariador de nível 2<br>Mostrador de nível 2<br>Recepcionista de nível 2<br>Técnico de mediação imobiliária de nível 1<br>Técnico de contabilidade de nível 1 | 448,92 |
| Operador de marketing de nível 1<br>Técnico de estudos de mercado de nível 1<br>Documentalista de nível 1<br>Escriturário de nível 1<br>Técnico de informática estagiário | 423,98 |
| Angariador de nível 1<br>Mostrador de nível 1<br>Recepcionista de nível 1<br>Técnico de mediação imobiliária estagiário<br>Técnico de contabilidade estagiário | 399,04 |
| Operador de marketing estagiário<br>Técnico de estudos de mercado estagiário<br>Documentalista estagiário<br>Escriturário estagiário<br>Trabalhador de serviços externos<br>Trabalhador de limpeza | 374,10 |
| Angariador estagiário<br>Mostador estagiário<br>Recepcionista estagiário | 349,16 |

Lisboa, 17 de Dezembro de 2001.

Pela APEMI - Associação Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária:

(Assinatura ilegível)

Pelo SITESC - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 18 de Dezembro de 2001.

Depositado em 7 de Janeiro de 2002, a fl. 147 do livro n.° 9, com o n.° 2/02, nos termos do artigo 24.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E, 1.ª Série, n.º 2, de 15/1/2002).

---

**CCT entre a APEMI - Assoc. Portuguesa de Empresas de Mediação Imobiliária e o SITESC - Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio - Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, l.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2002:

**1 - Quadros superiores:**

Assessor;
Auditor;
Director-geral;
Director de serviços;
Secretário-geral;
Técnico superior.

**2 - Quadros médios:**

2.1 - Técnicos administrativos:

Tesoureiro;

2.2 - Técnicos de produção e outros:

Técnico de marketing.

**3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Técnico administrativo;
Técnico comercial.

**4 - Profissionais altamente qualificados:**

4.1 - Administrativos, comércio e outros:

Operador de marketing;
Secretário;
Técnico de contabilidade;
Técnico de estudos de mercado;
Técnico de informática;
Técnico de mediação imobiliária.

**5 - Profissionais qualificados:**

5.1 - Administrativos:

Escriturário;
Recepcionista;

5.2 - Comércio:

Angariador;
Documentalista.

**7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador da limpeza;
Trabalhador de serviços externos.

(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 11, de 22/3/2002).

---

**CCT entre a APEMI-Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e Outra e o SITESC-Sind. dos Tabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e Outra- Alteração Salarial e Outras.**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 - O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais igualmente outorgantes.

2 - O presente CCT aplica-se aos trabalhadores actualmente ao serviço da APEMI.

3 - Na data da entrada em vigor da presente revisão, os trabalhadores ao serviço das associações patronais subscritoras poderão passar a ser abrangidos por contratos individuais de trabalho desde que sejam salvaguardados os direitos e garantias já adquiridos.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1 - .....

2 - A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária tem eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2003.

3 - .....

Cláusula 10.ª

**Local de trabalho**

1 - .....

2 - .....

3 - .....

4 - Nos casos previstos no número anterior, quando a deslocação for determinada pela empresa, ao trabalhador serão abonados os seguintes montantes mínimos:

Pequeno-almoço ..... € 2,70;
Almoço ou jantar ..... €10,80;
Alojamento - € 54, salvo se a empresa fizer prévia marcação;
Diária completa ..... € 80,50.

Cláusula 14.ª

**Condições de progressão**

1 - .....

a) .....
b) .....
c) .....

2 - .....

a) As categorias de director-geral, secretário-geral, auditor, director de serviços, assessor, técnico administrativo e director comercial são lugares de nomeação e não dependem do regime de progressão.

a1) Os trabalhadores classificados na categoria de director comercial coordenarão equipas com um máximo de 10 trabalhadores;

b) .....

3 - .....

4 - .....

Cláusula 21.ª-A

**Comissões**

1 - Os trabalhadores classificados nas categorias de director comercial ou técnico de mediação imobiliária, mediante acordo prévio com a entidade empregadora, poderão optar pelo regime de retribuição mista, isto é, a parte fixa prevista no anexo ll deste CCT acrescida de comissões.

2 - A comissão a estabelecer não poderá ser inferior a 5% ou 10% do montante cobrado pela entidade empregadora aos seus clientes em cada negócio realizado, consoante se trate de trabalhador com a categoria de director comercial ou técnico de mediação imobiliária.

3 - Os trabalhadores classificados na categoria de director comercial auferem comissões sobre todos os negócios concretizados pela equipa que coordenam.

**ANEXO I**

**Conteúdos funcionais**

1 - É extinta a categoria de técnico comercial.

2 - Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT se encontrem classificados na categoria de técnico comercial serão reclassificados na categoria de director comercial, que ora se cria, com o seguinte descritivo:

**Director comercial.** - É o trabalhador que munido de elevada experiência profissional coordena e dirige equipas de mediação, com um máximo de 10 elementos, respondendo pelo seu desempenho directamente perante o director de serviços ou órgão de gestão.

**ANEXO II**

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração mínima**

| Grau | Categorias profissionais | Remuneração mínima —— euros |
|---|---|---|
| 1 | Director-geral<br>Secretário-geral | 1 396,63 |
| 2 | Director de serviços<br>Auditor<br>Assessor | 1 247 |
| 3 | Técnico superior (nível 3) | 1012,56 |
| 4 | Técnico superior (nível 2)<br>Técnico oficial de contas<br>Técnico de marketing | 860,72 |
| 5 | Técnico superior (nível 1)<br>Técnico de informática (nível 3)<br>Técnico administrativo<br>Tesoureiro<br>Director comercial (sem comissões) | 708,79 |
| 6 | Técnico superior (estagiário)<br>Técnico de mediação imobiliária (nível 3)<br>Técnico de estudos de mercado (nível 3)<br>Técnico de contabilidade (nível 3)<br>Secretário | 633,36 |
| 7 | Operador de marketing (nível 3)<br>Documentalista (nível 3)<br>Escriturário (nível 3)<br>Técnico de informática (nível 2)<br>Técnico de mediação imobiliária (nível 2)<br>Técnico de contabilidade (nível 2) | 587,96 |
| 8 | Operador de marketing (nível 2)<br>Técnico de estudos de mercado (nível 2)<br>Documentalista (nível 2)<br>Escriturário (nível 2)<br>Técnico de informática (nível 1) | 511,26 |
| 8-A | Director comercial (com comissões) | 500 |
| 9 | Angariador (nível 2)<br>Mostrador (nível 2)<br>Recepcionista (nível 2)<br>Técnico de mediação imobiliária (nível 1)<br>Técnico de contabilidade (nível 1) | 460,14 |
| 10 | Operador de marketing (nível 1)<br>Técnico de estudos de mercado (nível 1)<br>Documentalista (nível 1)<br>Escriturário (nível 1)<br>Técnico de informática (estagiário) | 434,58 |
| 11 | Angariador de (nível 1)<br>Mostrador (nível 1)<br>Recepcionista (nível 1)<br>Técnico de mediação imobiliária (estagiário)<br>Técnico de contabilidade (estagiário) | 409,02 |
| 12 | Operador de marketing (estagiário)<br>Técnico de estudos de mercado (estagiário)<br>Documentalista (estagiário)<br>Escriturário (estagiário)<br>Trabalhador de serviços externos<br>Trabalhador de limpeza | 383,45 |
| 12-A | Técnico de mediação imobiliária (com comissões) | 375 |
| 13 | Angariador estagiário<br>Mostador estagiário<br>Recepcionistas estagiário | 357,89 |

2 de Junho de 2003.

Pela APEMI - Associação Portuguesa de Empresas de Mediação Imobiliária.

(Assinaturas ilegíveis)

Pela AMIP - Associação das Mediadoras Imobiliárias de Portugal.

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo SITTESC - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

(Assinatura ilegível)

**Declaração**

A FETESE - Federacao dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Selviços;
STEIS - Sindicato dos Trabalhadores da Escritório, Informática o Serviços da Região Sul;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Lisboa, 5 de Novembro de 2003. - Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 17 de Novembro de 2003.
Depositado em 24 de Novembro de 2003, a fl. 50 do livro n.º 10, com o n.º 347/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.
(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 45, de 8/12/2003).

---

**CCTentre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão - APR e o Sind. dos Jornalistas - Alteração Salarial.**

Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2002, com actualização salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

Cláusula 1.ª

**Área**

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se a todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

**Âmbito**

1 - A presente convenção obriga, por um lado, as empresas proprietárias de estações de radiodifusão filiadas na Associação Portuguesa de Radiodifusão e, por outro lado, os jornalistas ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Jornalistas.

2 - As tabelas salariais constantes do anexo III são distribuídas da seguinte forma:

a) A tabela A aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura nacional e regional;
b) A tabela B aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos com mais de 140 000 habitantes;
c) A tabela C aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos que tenham entre 70 000 e 140 000 habitantes;
d) A tabela D aplica-se às empresas proprietárias de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos que tenham até 70 000 habitantes.

3 - As omissões da presente convenção são reguladas pela lei, aplicando-se sempre o regime mais favorável.

**ANEXO III**

**Tabelas salariais**

O índice 100 das tabelas salariais constantes do anexo III é actualizado em 3%, fixando-se o seu valor em € 371,32.

Esta actualização produz efeitos de 1 de Julho de 2004 a 30 de Junho de 2005.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção 350 trabalhadores e 220 empresas.

Lisboa, 2 de Setembro de 2004.

Pela Associação Portuguesa de Radiodifusão:

José Faustino, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Alfredo Maia, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de Outubro de 2004, a fl. 72 do livro n.° 10, com o n.° 137/2004, nos termos do artigo 549.° do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.° 99/2003, de 27 de Agosto.
(Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 39, de 22/10/2004)

---

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária - Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, l.ª série, n.° 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, l.ª série, n.° 30, de 15 de Agosto de 2004.

**1 - Quadros superiores:**

Contabilista.

**2 - Quadros médios:**

2.1 - Técnicos administrativos:

Guarda-livros.

**5 - Profissionais qualificados:**

5.1 - Administrativos:

Escriturário.

**6 - Profissionais semiqualificados (especializados):**

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Distribuidor.

**7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador de limpeza.

**Profissionais integrados em dois níveis de qualificação**

**2 - Quadros médios:**

2.1 - Técnicos administrativos.

**3 - Encarregados contramestres, mestres e chefes de equipa**:

Chefe de secção.

**5 - Profissionais qualificados:**

5.1 - Administrativos.

**6 - Profissionais semiqualificados (especializados):**

6.1 - Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista.

(Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 39, de 22/10/2004).

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

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

| | | |
|---|---|---|
| Uma lauda | € 15,38 cada | € 15,38; |
| Duas laudas | € 16,81 cada | € 33,61; |
| Três laudas | € 27,58 cada | € 82,73; |
| Quatro laudas | € 29,40 cada | € 117,59; |
| Cinco laudas | € 30,51 cada | € 152,55; |
| Seis ou mais laudas | € 37,08 cada | € 222,46. |

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

| | Anual | Semestral |
|---|---|---|
| Uma Série | € 26,13 | € 13,03; |
| Duas Séries | € 49,60 | € 24,95; |
| Três Séries | € 60,11 | € 30,20; |
| Completa | € 70,66 | € 35,19. |

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 179/2003, de 23 de Dezembro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Departamento do Jornal Oficial

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 6,03 (IVA incluído)