



JORNAL OFICIAL

Quinta-Feira, 2 de Junho de 2005



Série

Número 11

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ACIF-CCIM- Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS-Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM-Revisão Global.	2
Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ACS-Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira-Para os Trabalhadores dos Super e Hipermercados, Mercearias, Talhos e Barracas-Revisão Salarial.	2
Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld. ^a , e Outras e a FESMAR-Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar-Alteração Salarial e Outras.	3
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Salarial.	4
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Acordo de Empresa entre a EEM-Empresa de Electricidade da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira-Revisão Salarial e Outras.	4
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Salarial.	2
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais de Lactícinos e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lactícinos, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras-Revisão Global.	5

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Salarial.	6
Acordo de Empresa entre a EEM-Empresa de Electricidade da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira-Revisão Salarial e Outras.	8
CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M-Revisão Salarial.	12
CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais de Lactícinos e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lactícinos, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras-Revisão Global.	13

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 ACS-Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM-Revisão Global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 18 de Maio de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 10, III Série, de 18 de Maio de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º

3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ACIF-CCIM-Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS-Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM-Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 18 de Maio de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- 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 prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.
- 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 às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Junho de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a ACS-Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira-Para os Trabalhadores dos Super e Hipermercados, Mercarias, Talhos e Barracas-Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 18 de Maio de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 10, III Série, de 18 de Maio de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ACS- Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira-Para os Trabalhadores dos Super e Hipermercados, Mercearias, Talhos e Barracas-Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 18 de Maio de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Junho de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do ACTentre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª, e Outras e a FESMAR-Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar-Alteração Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 18 de Maio de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 10, III Série, de 18 de Maio de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª, e Outras e a FESMAR-Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar-Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 18 de Maio de 2005, 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 prevista, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados 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 às tabelas salariais, desde 1 de Março de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Junho de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Salarial.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Salarial, publicado neste JORAM.

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

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

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

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO, PASTELARIA E CONFEITARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-PARA AS INDÚSTRIAS DE BOLACHAS, BISCOITOS, PASTELARIA E CONFEITARIA-REVISÃO SALARIAL.

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 25 de Maio de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Acordo de Empresa entre a EEM-Empresa de Electricidade da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira-Revisão 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 Acordo de Empresa entre a EEM-Empresa de Electricidade da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira-Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

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

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

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

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A EEM-EMPRESA DE ELECTRICIDADE DA MADEIRA, S.A., E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SECTOR DE PRODUÇÃO, TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉCTRICA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA-REVISÃO SALARIALE 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 Acordo de Empresa entre a EEM-Empresa de Electricidade da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira-Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 23 de Maio de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Salarial.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Salarial, publicado neste JORAM.

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

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

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

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO, PASTELARIA E CONFEITARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA R.A.M.-REVISÃO SALARIAL.

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 23 de Maio de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras-Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras-Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, 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 16, de 29 de Abril de 2005, 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 ANIL-ASSOC. NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE LACTICÍNIOS E VÁRIAS COOPERATIVAS DE PRODUTORES DE LEITE E O SIND. DOS PROFISSIONAIS DE LACTICÍNIOS, ALIMENTAÇÃO, AGRICULTURA, ESCRITÓRIOS, COMÉRCIO, SERVIÇOS, TRANSPORTES RODOVIÁRIOS, METALOMECÂNICA, METALURGIA, CONSTRUÇÃO CIVIL E MADEIRAS-REVISÃO GLOBAL.

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras-Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, 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 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 Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 23 de Maio de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Salarial.

Artigo 1.º

Revisão

No CCT das indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira, entre a Associação das Indústrias de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira, publicado no JORAM, III Série, n.º 18, de 16 de Setembro de 2004, são introduzidas as seguintes alterações:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito de aplicação)

1 - O presente Contrato Colectivo de trabalho (CCT) aplica-se, por um lado, às empresas das indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria e representadas pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da Região Autónoma da Madeira, e por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM.

2 - O presente CCT aplica-se a todo o território da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Tabela salarial

A tabela salarial produz efeitos retroactivos de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

O CCT aplica-se aos trabalhadores com as categorias previstas no anexo I

Cláusula 52.ª

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 12,20 euros nas indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 11,70 euros 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 mensal de 97,10, (26 x 3,74 euros) nas indústrias de Pastelaria e confeitaria, e de 80,30 (22 x 3,65 euros) nas indústrias de Bolachas e Biscoitos, a ser pago por cada dia efectivamente prestado.

2 -

3 -

4 -

Cláusula 59.ª

(Prémio de assiduidade)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato tem direito a receber um prémio de assiduidade de 0,47 euros, nas indústrias de Pastelaria e Confeitaria, e de 0,55 euros nas indústrias de Bolachas e Biscoitos, por cada dia de trabalho efectivo reportado.

2 -

3 -

4 -

5 - O prémio de assiduidade estipulado será processado pelo valor de 12,20 euros.

Cláusula 97.ª

(Âmbito de aplicação)

O n.º de trabalhadores e empresas abrangidas são:

- Indústria de Pastelaria e Confeitaria o n.º de trabalhadores é 110 e o n.º de empresas é de 25.
- Indústria de Bolachas e Biscoitos o n.º de trabalhadores é 25 e o n.º de empresas é de 2.

Cláusula 98.ª

(Retroactividade)

1 - A tabela de salários e cláusulas de expressão pecuniária mensais mínimos produz efeitos retroactivos desde o dia 1 de Janeiro de 2005.

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 2005.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Indústria de Pastelaria e Confeitaria

(De 1/1/05 a 31/12/05)

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Pasteleiro ou Confeiteiro Chefe	533,50
B	Sub-Chefe de Pastelaria ou Sub-Chefe de Confeitaria	513,50
C	Pasteleiro ou Confeiteiro	491,00
D	1.º Ajud. Pasteleiro/Confeiteiro Forneiro	470,50
E	Ajudante de Forneiro Auxiliares (Pasteleiro/Confeiteiro)	452,00

Indústria de Bolachas e Biscoitos

(De 1/1/05 a 31/12/05)

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Mestre ou Técnico	528,00
B	Ajudante de Mestre ou Técnico Operador de Linha de Fabrico Operador de Máquinas de Embalar	497,00
C	Cilindrador de Massas Misturador de Massas Forneiro Controlador de Saídas	459,00
D	Ajudante Cilindrador de Massas Ajudante de Forneiro Ajudante Controlador de Saídas Empacotador Distribuidor de Encomendas Auxiliares (Bolachas e Biscoitos) Vigilante (Guarda ou Porteiro)	440,50
E	Aprendiz	384,50

Artigo 2.º

IRCT em vigor

Mantém-se em vigor as demais cláusulas e anexos publicados no referido no artigo 1.º.

Funchal, 11 de Maio de 2005.

Pe' A Associação dos Industriais de Panificação,
Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da RAM

Manuel Lourenço Pedro Gonçalves, mandatário
Rui António Aguiar Silva, mandatário.

Pe' O Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo,
Alimentação, Serviços e Similares da RAM

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas, mandatário.
Vasco Crisóstomo Menezes Correia, mandatário.
Oswaldo Andrade Moura, mandatário.

Depositado em 23 de Abril de 2005, a fl.ºs 21 do livro n.º 2, com o n.º 16/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de Empresa entre a EEM-Empresa de Electricidade da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira-Revisão Salarial e Outras.

Capítulo I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - A presente convenção colectiva de trabalho, designada por AE, obriga, por um lado a EEM-Empresa de Electricidade da Madeira - S.A., que se dedica à actividade

de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica, adiante designada por empresa e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante-STEEM-Sindicato do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

2 - O prazo de vigência das tabelas salariais e das Cláusulas com expressão pecuniária é de doze (12) meses, podendo contudo ser apresentada denúncia decorridos nove (9) meses sobre a data da sua publicação.

Última publicação deste acordo de empresa, efectuada na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 6 de 16 de Março de 2001.

CAPÍTULO II

Quadros de Pessoal, Admissões e Concursos

Secção II

Admissões

Cláusula 13.ª

(Período experimental)

1 - A admissão dos trabalhadores para o quadro do pessoal permanente é feita a título experimental durante os primeiros 90 dias.

2 - Quando a admissão diga respeito a cargos ou postos de trabalho que exijam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poderá ser elevado até 180 dias, mediante prévio acordo entre o trabalhador e a empresa.

3 - Nos casos de admissão de pessoal de direcção e quadros superiores o período experimental é de 240 dias.

4 - (anterior 3)

5 - (anterior 4)

6 - (anterior 5)

CAPÍTULO VII

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 62.ª - A

(Prémio de assiduidade)

Os trabalhadores têm direito, a um prémio mensal de assiduidade, cujo valor resulta da aplicação da fórmula: Pa = P x Venc em que:

Pa - é o prémio de assiduidade;

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

Venc - é a remuneração base mensal + 35% das anuidades;

2 - mantém-se

3 - mantém-se

4 - mantém-se

ANEXO VI**RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO****6 - PRÉMIO DE ASSIDUIDADE**

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

Ausências = a O horas	P= 0,4%
Ausências > O horas e < 4 horas	P= 0,364%
Ausências > 4 horas e < 8 horas	P= 0,254%
Ausências > 8 horas e < 16 horas	P= 0,182%
Ausências > 16 horas e < 24 horas	P= 0,109%
Ausências > 24 horas	P= 0%

6.2 - mantém-se

6.3 - O seu pagamento é feito 12 vezes por ano, no mês seguinte àquele a que respeita.

6.4 - mantém-se

6.5 - mantém-se

6.6 - mantém-se

Cláusula 67.^a

(Duração das férias)

1 - Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente têm direito a gozar anualmente 24 (vinte e quatro) dias úteis de férias.

6 - Os trabalhadores do quadro permanente com antiguidade igual ou superior a 12 anos, têm direito a gozar anualmente 25 (vinte e cinco) dias de férias. [só entra em vigor em Janeiro de 2005 - férias reportadas a 2004]

Capítulo VIII**Suspensão de Prestação do Trabalho****Secção VI****Faltas**

Cláusula 80.^a

(Tipo de Faltas)

2 - São consideradas faltas justificadas:

- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 227.º do Código do Trabalho;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código de Trabalho;
 - As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3) - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

ANEXO II**REGULAMENTO DISCIPLINAR****SECÇÃO III****ACUSAÇÃO****Artigo 15.º**

1 - c) - O trabalhador dispõe de dez (10) dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Artigo 22.^a**(Decisão e sua execução)**

1 - Junto aos autos o relatório referido no anterior, o instrutor fará o processo concluso e remete-lo-á à entidade com competência para proferir a decisão, a qual dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

ANEXO VI**RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**

Tabela Salarial de 1 Jul. 04 a 31. Dez. 04

BR BR	Parcela A EDP	Insularidade 6,5%	Remuneração base Base A+B
2	343,00 €	22,30 €	366,00 €
3	382,00 €	24,83 €	407,00 €
4	418,00 €	27,17 €	446,00 €
5	454,00 €	29,51 €	484,00 €
6	476,00 €	30,94 €	507,00 €
7	495,00 €	32,18 €	528,00 €
8	518,00 €	33,67 €	552,00 €
9	540,00 €	35,10 €	576,00 €
10	573,00 €	37,25 €	611,00 €
11	605,00 €	39,33 €	645,00 €

BR BR	Parcela A EDP	Insularidade 6,5%	Remuneração base Base A+B
12	640,00 €	41,60 €	682,00 €
13	675,00 €	43,88 €	719,00 €
14	718,00 €	46,67 €	765,00 €
15	763,00 €	49,60 €	813,00 €
16	815,00 €	52,98 €	868,00 €
17	860,00 €	55,90 €	916,00 €
18	919,00 €	59,74 €	979,00 €
19	974,00 €	63,31 €	1 038,00 €
20	1 048,00 €	68,12 €	1 117,00 €
21	1 127,00 €	73,26 €	1 201,00 €
22	1 212,00 €	78,78 €	1 291,00 €
23	1 301,00 €	84,57 €	1 386,00 €
24	1 391,00 €	90,42 €	1 482,00 €
25	1 477,00 €	96,01 €	1 574,00 €
26	1 572,00 €	102,18 €	1 675,00 €
27	1 659,00 €	107,84 €	1 767,00 €
28	1 748,00 €	113,62 €	1 862,00 €
29	1 838,00 €	119,47 €	1 958,00 €
30	1 925,00 €	125,13 €	2 051,00 €
31	2 018,00 €	131,17 €	2 150,00 €
32	2 105,00 €	136,83 €	2 242,00 €
33	2 194,00 €	142,61 €	2 337,00 €
34	2 280,00 €	148,20 €	2 429,00 €
35	2 369,00 €	153,99 €	2 523,00 €
36	2 462,00 €	160,03 €	2 623,00 €
37	2 600,00 €	169,00 €	2 769,00 €
38	2 739,00 €	178,04 €	2 918,00 €

Número de Empregadores :1 (Um)

Número de trabalhadores abrangidos: 870 (oitocentos e setenta)

§ - **Primeiro** - A tabela de bases de remuneração é composta de duas parcelas, sendo a parcela A correspondente a um valor de referência que será a tabela que vier a vigorar na EDP, a que acrescerá outra de valor não inferior ao montante que vier a ser fixado a título de subsídio de insularidade ou outro idêntico para o funcionalismo público da Região Autónoma da Madeira, calculado sobre aquele outro valor.

§ - **Segundo** - O subsídio a que alude a parte final do parágrafo anterior é fixado em 6,5% na vigência desta tabela.

§ - **Terceiro** - A remuneração obtida nos termos do parágrafo primeiro é arredondada para a unidade de euros imediatamente superior.

2 - REMUNERAÇÃO POR ANTIGUIDADE

2.1 - O valor da remuneração por antiguidade, é 9,81€

3 - REMUNERAÇÃO POR TURNOS

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

Regime de três turnos com folgas rotativas - 25% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 274,00 €.

Regime de dois turnos com folgas rotativas - 17,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 195,00 €.

Regime de três turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo - 12,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 138,00 €.

Regime de dois turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo - 7,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 84,00 €.

4 - FOLGAS ROTATIVAS

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

1.ª Modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 5% da remuneração normal, com um valor máximo de 84,00 €.

2.ª Modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 10% da remuneração normal, com um valor máximo de 138,00 €.

3.ª Modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 15% da remuneração normal, com um valor máximo de 195,00 €.

7 - SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

7.1 - O valor da subsídio de alimentação, é de 1,04% da BR 15 - (8,46 €).

ANEXO XII

CONDUÇÃO DE VIATURAS

POR TRABALHADORES NÃO MOTORISTAS

Artigo 6.º

(Valor do prémio de condução)

$$Pc = 0,005 \times BR20 (1.117,00 \text{ €}) = 5,59 \text{ €}$$

ANEXO XV
DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO

Artigo 28.º

(Tabela de ajudas de custo)

6 - Nas deslocações à Região Autónoma dos Açores e ao Continente, as ajudas de custo são pagas pelo respectivo escalão mais alto.

§ - **Único** - As tabelas de ajudas de custo estabelecidas para vigorarem de 1 de Julho de 2004 a 31 de Dezembro de 2004 são as seguintes:

**AJUDAS DE CUSTO CONTINENTE PORTUGUÊS
E REGIÕES AUTÓNOMAS**

Remuneração normal de montante equivalente a	BR 22	BR<22
Diária Completa	56,73 €	46,14 €

**AJUDAS DE CUSTO NAS DESLOCAÇÕES AO
ESTRANGEIRO**

Diária Completa	134,62 €
-----------------	----------

ANEXO XVI

UTILIZAÇÃO DE VIATURA PARTICULAR

Artigo 3.º

(Compensação por utilização de viatura particular)

1 - A compensação pela utilização de viatura particular será por quilómetro percorrido ao serviço da empresa de:

transporte em automóvel próprio - (0,35 €) por quilómetro.

Artigo 5.º

(Deslocações pedestres)

Aos trabalhadores poderá ser atribuído um subsídio relativo a percursos a pé, quando não integrados na área do exercício normal da sua actividade, de (0,15 €) por quilómetro.

CAPÍTULO XVI

Direitos e Regalias Complementares

Cláusula 125.ª

(Abono para falhas)

- 1.º Escalão - 0,08 X Rm (366,00 €) = 29,28 €
- 2.º Escalão - 0,10 X Rm (366,00 €) = 36,60 €
- 3.º Escalão - 0,13 X Rm (366,00 €) = 47,58 €

ANEXO XVIII

**ENERGIA ELÉCTRICA A PREÇOS REDUZIDOS,
ISENÇÃO DO DEPÓSITO DE GARANTIA E DA
TAXA DE POTÊNCIA**

Artigo 3.º

1 - O preço a que se refere o artigo 1.º, e o correspondente às seguintes percentagens aplicáveis ao termo energia da tarifa geral doméstica.

- 25% até 400 kwh de consumo mensal
- 37,5% de 401 até 600 kwh de consumo mensal
- 50% de 601 até 2000 kwh de consumo mensal
- 100% acima de 2001 kwh de consumo mensal

COMPLEMENTO DE ABONO DE FAMÍLIA

Artigo 18.º

1 - O complemento do abono de família atribuído pela Empresa é calculado pela seguinte formula: Caf = 1% da BR23

Funchal, 18 de Outubro de 2004.

Pela Comissão Negociadora da EEM:

Rui Alberto Rebelo, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração;

Rui Antero Fernandes Pestana, na qualidade de Consultor do Conselho de Administração;

An Cristina Dantas Andrade, na qualidade de Directora da Direcção de Trabalho e Serviços Jurídicos.

Pela Comissão Negociadora do STEEM:

João Alberto Gouveia Silva, na qualidade de Presidente do Sindicato do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira;

Victor Hugo Ferreira Pereira de Abreu na qualidade de Vice-Presidente do Sindicato do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira;

Ruben Jardim de Freitas, na qualidade de Tesoureiro do Sindicato do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira;

Luís António de Jesus, na qualidade de Vogal do Sindicato do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira;

Agostinho Silvério Sousa, na qualidade de Vogal do Sindicato do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira;

Depósito em 20 de Maio de 2005, a fl.ªs 17 do livro n.º 2, com o n.º 17/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M-Revisão Salarial.

Artigo 1.º

Revisão

No CCT da Panificação da Região Autónoma da Madeira, entre a Associação das Indústrias de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira, publicado no JORAM, III Série, n.º18, de 16 de Setembro de 2004, são introduzidas as seguintes alterações:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1 - O presente Contrato Colectivo de trabalho(CCT) aplica-se, por um lado, às empresas de panificação e unidades industriais de panificação que integrem outro tipo de superfícies comerciais representadas pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria, Confeitaria da Região Autónoma da Madeira, e por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM.

2 - O presente CCT aplica-se a todo o território da Região Autónoma da Madeira.

3 - O números de trabalhadores é 495 e o n.º de empresas é de 55.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Tabela salarial

A tabela salarial produz efeitos retroactivos de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

O CCT aplica-se aos trabalhadores com as categorias previstas no anexo I

Cláusula 39.ª

(subsídio de refeição)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição 3,90 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 - O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 - O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

4 - Os dirigentes sindicais têm direito a receber da entidade patronal o subsídio de refeição referente aos (4) dias por cada mês para desempenho de funções sindicais.

Cláusula 79.ª

(Retroactividade)

A tabela de salários mensais mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária quando revistas produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

DE 1/1/05 a 31/12/05

Categorias Profissionais	Remunerações
Encarregado de Fabrico	483,00
Amassador e Forneiro	462,50
Ajudante de 1.ª	432,00
Ajudante de 2.ª	422,50
Aprendiz de 2.º ano	388,00
Aprendiz de 1.º ano	388,00
Encarregado de Expedição	475,50
Caixeiro Encarregado	455,00
Distribuidor Motorizado	432,00
Caixeiro de 1.ª	404,00
Caixeiro de 2.ª	398,50
Caixeiro Auxiliar	398,00
Expedidor	398,00
Distribuidor	398,00
Servente com mais de 18 anos	398,00
Servente com menos de 18 anos	388,00

Artigo 2.º

IRCT em vigor

Matérias que não sejam derogadas mantêm-se em vigor as constantes do IRCT publicado no JORAM, III Série, n.º 18 de 16/9/04.

Funchal, 11 de Maio de 2005.

Pel' A Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da RAM

José Jorge Pereira, mandatário.
João Gomes de Gouveia, mandatário.

Pel' O Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas, mandatário.
Vasco Crisóstomo Menezes Correia, mandatário
Oswaldo Andrade Moura, mandatário.

Depositado em 20 de Maio de 2005, a fl.ªs 21 do livro n.º 2, com o n.º 15/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais de Lactícinos e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lactícinos, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras-Revisão Global.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL-Associação Nacional dos Industriais de Lactícinos, a AGROŞ-União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U.C.R.L., e a PROLEITE-Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C.R.L., que se dediquem à indústria de lactícinos (CAE 15 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 60 empregadores e a 5804 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 - Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - O período mínimo de vigência deste contrato é de dois anos e renova-se por iguais períodos.

3 - A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência.

5 - A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 - As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 - O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.^a

Funções

1 - As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.

2 - Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 4.^a

Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 - Corresponde o período experimental ao período inicial da execução do contrato; durante o mesmo, pode qualquer das partes rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 - O período experimental tem a seguinte duração:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança.

3 - Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 - Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

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

6 - O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem e estágio

1 - O tempo máximo de permanência nas categorias de aprendiz ou de estagiário/praticante será de um ano ou seis meses no caso de os trabalhadores se encontrarem oficialmente habilitados com um curso técnico-profissional ou com curso obtido no sistema de formação profissional qualificativo para a respectiva profissão, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação ou para a categoria profissional de estagiário/praticante.

2 - A idade de 18 anos é o limite máximo de permanência na categoria de aprendiz.

Cláusula 7.^a

Evolução profissional

1 - A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.

2 - A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá com fundamento nas competências adquiridas e na capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional quer pela experiência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas.

Cláusula 8.^a

Informações oficiais

As entidades empregadoras são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas nos mapas dos quadros do pessoal e balanço social, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 10.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Da prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Local de trabalho

1 - O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2 - O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 13.^a

Mobilidade geográfica

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

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

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

4 - Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 - São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho

1 - Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 - Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 - Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

Fixo;
Por turnos;
Especial.

Cláusula 15.^a

Horário fixo

1 - No regime de horário fixo, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, com o máximo de oito horas diárias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 - O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máxima de uma hora, exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico, e de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição, que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3 - Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 16.^a

Horário por turnos

1 - Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

2 - No horário por turnos, o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de quarenta horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia, os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3 - O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até quarenta e oito horas semanais desde que, na semana seguinte, tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes a semana em que as não puderam gozar.

4 - Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua tem de ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de oito em oito semanas.

5 - O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6 - No horário por turnos, os intervalos para refeição de duração de trinta minutos não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos tem de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 - Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 15% da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13% da remuneração de base.

Cláusula 17.^a

Horário especial - Limites aos períodos normais de trabalho

1 - O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2 - A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de cinquenta horas.

3 - Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a dez nem inferiores a sete horas.

4 - O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima

de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

5 - O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

6 - Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas, pode o empregador, individual e previamente, acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7 - A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8 - Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

- a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 - Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 - A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

- a) Para as situações de “sem sujeição aos limites normais de trabalho”, 20% da retribuição base auferida;
- b) Para as restantes situações, 6% da retribuição base auferida.

4 - Os trabalhadores que auferirem 30% acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato podem renunciar aos valores referidos no n.º 3.

Cláusula 19.^a

Descanso semanal

1 - O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2 - O dia de descanso complementar pode ser descontinuado, salvo para os trabalhadores administrativos.

3 - Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50% do valor sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos três horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.^a

Da retribuição mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na empresa, a uma diuturnidade de € 13,97, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - A contagem do tempo para atribuição de nova diuturnidade é feita tendo como referência a data em que a mesma lhe era devida pela última convenção colectiva aplicável.

3 - Para efeitos da contagem da 1.^a diuturnidade, não são levados em consideração os tempos de permanência nas categorias profissionais de praticante e aprendiz.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

- a) 50% da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100% a partir das 0 horas.

3 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago com o acréscimo de 150%.

4 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% do trabalho suplementar realizado.

5 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado no período de 30 dias.

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

7 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8 - Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 5.

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

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 25.^a

Refeições em deslocação

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

Feridos

1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
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.

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.

3 - São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.^a

Direito a férias

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

2 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 - Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.^a

Aquisição do direito a férias

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

3 - Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4 - Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - No caso do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano anterior, nos seguintes termos:

2.1 - Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

2.2 - Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

2.3 - Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.^a

Retribuição durante as férias

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 - O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

Marcação do período de férias

1 - O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 - Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 - O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 - O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

Cláusula 32.^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 a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador 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 temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 32.^a

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 33.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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 usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 34.^a

Doença no período de férias

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

2 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.^a

Definição de falta

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

2 - Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.^a

Tipos de falta

1 - As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 - Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos motivada por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou

peçoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
- 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 pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.^a

Comunicação e prova de faltas

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

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

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

4 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 36.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave.

6 - As faltas não tem nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.^a

Impedimento prolongado

1 - Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 - É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 - Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 - O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.^a

Cessaçao do impedimento prolongado

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VI

Da cessaçao do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessaçao do contrato

A cessaçao do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

Maternidade e paternidade

Os direitos de maternidade e de paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

Sanções

1 - O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 - Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 45.^a

Actividade sindical

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Comissão paritária

1 - É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste

CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de redassimilações e carreiras profissionais.

2 - A comissão paritária é constituída por:

- Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 - Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50% do número total de membros efectivos.

4 - A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios.

5 - As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 - Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 - No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 47.^a

Garantia de manutenção de regalias

A presente revisão altera a convenção publicada no Boletim do Ministério do Trabalho, n.º 10/76, de 30 de Maio, e posteriores alterações, as últimas das quais publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 30/2002, de 15 de Agosto, e a convenção publicada no Boletim do Ministério do Trabalho, n.º 12/76, de 30 de Junho, e posteriores alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 29/2003, de 8 de Agosto.

Cláusula 48.^a

Evolução profissional

1 - Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de operador de laboração III, no prazo máximo de dois anos de trabalho efectivo contados desde a data da sua classificação nesta categoria na empresa, ascenderão à categoria de operador de laboração II.

2 - Se, no fim do período máximo referido no n.º 1, o trabalhador não reunir competência de desempenho compatível com as funções deste novo grau, deverá ser submetido a formação específica de forma que no prazo máximo de seis meses seja efectivamente classificado no grau II.

ANEXO I

CCT para a indústria de lacticínios Categorias profissionais

Ajudante/auxiliar. - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outras

existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização dos produtos.

Aprendiz. - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador no âmbito da sua profissionalização, podendo executar pequenos trabalhos, sempre adequados ao nível das suas aptidões e de baixo de efectiva supervisão do trabalhador a quem está adstrito.

Assistente administrativo. - Processa, em computador, textos e elabora folhas de cálculo, com o objectivo de tornar esses documentos adequados à utilização pretendida. Organiza o arquivo dos documentos de forma a permitir a sua fácil localização. Confere documentos referentes a débitos/créditos de clientes e ou fornecedores de forma a assegurar a conformidade dos mesmos. Elabora e prepara os documentos relativos a encomendas.

Chefe de secção. - Supervisiona a produção de um núcleo numa empresa, controlando e coordenando a actividade dos seus trabalhadores, a fim de serem obtidos os produtos finais ou intermédios que foram programados, providencia para a satisfação das necessidades de materiais ou matérias-primas, consoante o sector que supervisiona, efectuando as respectivas requisições, controlo das suas existências e movimentação. Distribui a mão-de-obra disponível e informa sobre a carência e ou sobre a possibilidade de concessão de dispensa de pessoal. Controla a qualidade e quantidade dos produtos produzidos e elabora os respectivos mapas; colabora e controla o programa de limpeza e desinfecção do equipamento.

Encarregado. - Controla a produção de uma empresa ou de um ou vários núcleos de fabrico de produtos, ou ainda de outro qualquer sector interrelacionado com a produção numa empresa, e coordena as tarefas dos trabalhadores que exercem diversas funções nos núcleos ou sectores que lhe estão adstritos; dá execução aos programas de produção de acordo com as instruções recebidas e a mão-de-obra disponível; avalia as necessidades de material e efectua as requisições necessárias; supervisa e distribui os trabalhos nas diversas fases de fabrico e controla o grau de perfeição dos mesmos; comunica e ou soluciona anomalias detectadas e providencia para a sua correcção, quando for caso disso. Pode informar superiormente sobre questões de pessoal.

Estagiário/praticante. - Executa qualquer tarefa que lhe seja atribuída no âmbito da profissionalização para que se prepara, sempre sob a orientação do responsável do sector ou da área em que está integrado.

Operador de laboração. - Opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, regula e ou movimenta matérias, produtos ou materiais que são adstritos ou incorporados na instalação a que esta afecta; colabora e ou efectua a limpeza e desinfecção da respectiva instalação e equipamento onde opera, podendo eventualmente efectuar os registos e o preenchimento de formulários e controlo inerentes à sua actividade.

Operador especializado. - Opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, sendo-lhe para tal exigidos conhecimentos técnicos necessários à consecução das tarefas operativas e ou obtenção da qualidade e ou quantidade dos resultados obtidos; pode efectuar os registos e preenchimento de formulários de controlo inerentes à sua actividade, e eventualmente colabora e ou efectua a limpeza e desinfecção da instalação e equipamento onde opera.

Prospecção de vendas. - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender e estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Técnico de manutenção. - Executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função, utiliza manuais, esquemas, procedimentos e listas de verificação das máquinas ou equipamentos, contribuindo com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e ou equipamentos em perfeito estado operacional, contribuindo assim para a rentabilização dos meios de produção, reduzindo os tempos de paragem. Regista informaticamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção, bem como os tempos relativos à mão-de-obra, para manutenção de custos.

Faz a análise das folhas de serviço, para minimizar paragens dos equipamentos e máquinas.

Técnico de vendas. - Promove e vende produtos da empresa; indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas; mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento, acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda, a forma de utilização

Vendedor auto-venda. - Efectua vendas, entrega de produtos e respectivas liquidações financeiras, assegurando toda a movimentação física e administrativa consequente, utilizando para o efeito uma viatura e os meios técnicos/informáticos de forma a ser assegurada nos clientes a rotação adequada dos produtos.

Grupo profissional

Assistente. - Executa as diferentes tarefas, no âmbito da sua profissionalização, necessárias à sequência e ou controlo da produção em qualquer das suas fases, abrangendo as correspondentes às áreas de programação, aprovisionamento, controlo técnico, manutenção, transportes, comercialização ou logística.

Na execução das diversas tarefas, pode utilizar máquinas, aparelhos ou sistemas possuidores de tecnologias específicas, que poderão influenciar a sua classificação, segundo as exigências requeridas.

Eventualmente poderá coordenar a actividade de outros trabalhadores da sua especificação profissional.

Inclui as seguintes categorias profissionais:

Afinador de máquinas. - Afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, podendo proceder à montagem das mesmas.

Analista. - Executa serviços de análise.

Analista auxiliar. - Executa as análises mais simples ou auxilia o analista.

Bate-chapa. - Procede à execução, reparação ou montagem de peças em chapa fina que enforma e desempena por martelagem.

Canalizador. - Corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações.

Controlador de qualidade. - Verifica se o trabalho em execução e ou executado está de harmonia com as especificações técnicas ou normas de fabrico previamente definidas. Detecta e assinala eventuais defeitos de execução e acabamentos, podendo elaborar relatórios.

Empregado de armazém. - Executa a movimentação de materiais e ou produtos, podendo utilizar e ou conduzir máquinas e aparelhos específicos para o efeito, de forma a dar cumprimento ao programa de trabalho estabelecido, efectuando os registos administrativos consequentes, eventualmente através do sistema informático instalado.

Fogoeiro. - Alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, procede à limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e pelo estado de conservação de toda a aparelhagem do controlo de segurança. De um modo geral, cumpre e faz cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Lubrificador. - Procede à lubrificação de veículos automóveis e máquinas, podendo ainda efectuar lavagens.

Mecânico de automóveis. - Detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento - Conserva e repara instalações da especialidade e a sua aparelhagem de controlo.

Motorista. - Conduz veículos automóveis pesados e ou ligeiros, zela, sem execução, pela sua boa conservação e limpeza; também pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga.

Oficial electricista. - Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica, segundo especificações técnicas.

Operador de máquinas e aparelhos de elevação. - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

Preparador/conferente de amostras. - Utiliza sistema informático para preparar e codificar amostras de leite, regista os resultados de leitura e elabora relatórios.

Repositor/promotor. - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Serralheiro mecânico. - Monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

Torneiro mecânico. - Opera o torno mecânico e executa todos os trabalhos de torneamento de peças através de desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

Vulgarizador. - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

As categorias abaixo indicadas para enquadramento são equiparadas a ajudantes/auxiliares:

Pré-oficial electricista. - Coadjuva os oficiais, cooperando com eles, e executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante de fogoeiro. - Sob a exclusiva responsabilidade e

orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível para os recipientes do carregamento e procede à limpeza dos mesmos e da acção onde estão instalados.

Ajudante de motorista. - Acompanha o motorista, auxilia-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

Porteiro/guarda. - Atende os visitantes e indica os serviços onde se devem dirigir; controla as entradas e saídas de pessoas, mercadorias e veículos; vigia edifícios e instalações.

ANEXO II

(Em euros)

Grupos	Categoria	Vencimento
I	Director de Serviços Chefe de Vendas Encarregado I	771,90
II	Chefe de Serviços Contabilista/TOC Encarregado II	705
III	Director de Secção Tesoureiro Chefe de Secção I Supervisor	613,60
IV	Prospector de Vendas Encarregado de armazém Vendedor auto-venda Operador especializado I Técnicos de vendas	547,90
V	Assistente administrativo I Empregado de armazém Assistente I Técnico de manutenção	540
VI	Assistente administrativo II Chefe de Secção II	485
VII	Telefonista/recepcionista Distribuidor Operador especializado II	472
VIII	Assistente II Operador de laboração I	466,70
IX	Assistente III Operador de laboração II	456,70
X	Ajudante/auxiliar I Operador de laboração III	441
XI	Praticante Estagiário Ajudante/auxiliar II	388,70
XII	Estagiário/praticante	375,70
XIII	Aprendiz	300

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO III**Refeições em deslocação**

1 - A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar - € 7.

§ **único.** O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12 e as 14 e as 19 e as 21 horas, respectivamente.

2 - O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, no valor de € 1,60.

3 - O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos uma hora, no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de € 2,25.

4 - O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV**Complemento de reforma**

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lactícinos admitidos ao serviço até 30 de Novembro de 1979.

Porto, 22 de Fevereiro de 2005.

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lactícinos:

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatária.
Maria Antónia Cadillon mandatária.
Luís Miguel Jesus Soares de Almeida, mandatária.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

Luis Gonçalves Conzaga Cardoso, mandatário.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral. C.R.L.:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lactícinos, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

José Luís Alves Portela, mandatário.
Maria La Salette Rodrigues Martins, mandatária.
Maria Emília Tavares Martins mandatária.
Maria Glória Alves Almeida, mandatária.
Cândida Portela, mandatária.

Depositado em 19 de Abril de 2005, a fl. 90 do livro n.º 10, com o n.º 87/05, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

(Publicado no B.T.E, 1.ª Série, n.º 16, de 29/4/2005).

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

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

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

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

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

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

EXECUÇÃO GRÁFICA

Direcção Regional do Trabalho

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 7,24 (IVA incluído)