



JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 18 de Maio de 2009



Série

Número 10

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

"Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, S.A." - Autorização para Adopção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais. 2

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 11/2009 - Portaria de Extensão do CCT entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. 3

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras. 3

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Parcial, Alteração da Tabela Salarial e Outras. 4

Aviso de Projecto de Portaria 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 Salarial e Outras. 5

Aviso de Projecto de Portaria 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 Global. 6

Aviso de Projecto de Portaria 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 RAM - Revisão Global. 6

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras. 7

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Parcial, Alteração da Tabela Salarial e Outras. 9

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 Salarial e Outras. 12

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 Global. 15

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 RAM - Revisão Global. 30

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Associações Sindicais:

Corpos Gerentes/Alterações:

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira. 44

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

"Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, S.A." - Autorização para Adopção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais.

A "Sociedade Ibérica de Construcciones Eléctricas, S.A.", NIPC 980163358, com sede na Avenida Marechal Gomes da Costa, 27, R/C-Dt.º, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 08524, requereu autorização para laborar para além dos limites normais de trabalho, para execução de empreitada "Fornecimento, execução, instalação e manutenção do sistema de controlo e vigilância da Via Expresso", na Região Autónoma da Madeira.

Fundamenta o pedido no facto de os trabalhos na referida empreitada se desenvolverem em túneis de duas vias de duplo sentido e na complexidade de alguns dos trabalhos a executar nesta empreitada necessitarem do corte de pelo menos uma via, pelo que

se revela recomendável, por motivos de segurança dos utentes e trabalhadores, que os mesmos sejam efectuados em período nocturno, diminuindo-se, assim, os riscos e os próprios constrangimentos do tráfego. Por outro lado, pela duração da empreitada (22 meses) e o atraso que a mesma representa, é do respectivo interesse desenvolver os trabalhos em regime de duplo turno.

Tendo em consideração as razões invocadas, e uma vez que não existem impedimentos previstos na respectiva regulamentação colectiva de trabalho, e a ainda a concordância expressa dos trabalhadores abrangidos, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim ao abrigo do n.º 1, do artigo 212.º do Código do Trabalho, do n.º 2, do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do n.º 1, do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, fica a "Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, S.A.", autorizada a adoptar o período de laboração pretendido, ou seja, das 18h às 3h de segunda a sexta-feira, até à conclusão da referida obra.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 4 de Maio de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 11/2009

Portaria de Extensão do CCT entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 8 de 17 de Abril de 2009, 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 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 8, III Série, de 17 de Abril de 2009, 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 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 8, de 17 de Abril de 2009, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

1 - A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais e Cláusulas de Expressão Pecuniária, desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Maio de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela 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 da referida Portaria 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 10, de 18 de Maio de 2009, 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;

AVISO DE PROJECTO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ACTIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA O SECTOR DE TRANSPORTES PÚBLICOS PESADOS DE PASSAGEIROS E TURISTAS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO DA TABELA SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.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 Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 18 de Maio de 2009, 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

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 11 de Maio de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Parcial, Alteração da Tabela Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Parcial, Alteração da Tabela 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 da referida Portaria 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 10, de 18 de Maio de 2009, 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;

AVISO DE PROJECTO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ACTIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE GARAGENS, ESTAÇÕES DE SERVIÇO, PARQUES DE ESTACIONAMENTO, POSTOS DE ABASTECIMENTO DE COMBUSTÍVEIS, POSTOS DE ASSISTÊNCIA A PNEUMÁTICOS, REVENDAE DISTRIBUIÇÃO DE GÁS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO PARCIAL, ALTERAÇÃO DA TABELASALARIALE 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 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Parcial, Alteração da Tabela Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 18 de Maio de 2009, 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

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Setembro de 2008.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 11 de Maio de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria 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 Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT 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 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 da referida Portaria 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 10, de 18 de Maio de 2009, 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;

AVISO DE PROJECTO DE PORTARIA 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 SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.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 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 Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 10 de 18 de Maio de 2009, 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

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 11 de Maio de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria 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 Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do 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 Global, publicado neste JORAM.

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

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria 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 10, de 18 de Maio de 2009, 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;

AVISO DE PROJECTO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO, PASTELARIAE 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 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 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º

514.º e do n.º 2 do art.º 516.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 Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 18 de Maio de 2009, 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

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 11 de Maio de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria 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 RAM - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT 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 RAM - Revisão Global, publicado neste JORAM.

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

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria 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 10, de 18 de Maio de 2009, 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;

AVISO DE PROJECTO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO, PASTELARIA E CONFEITARIA DA REGIÃO AUTÓNOMADAMADEIRAE O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA RAM - 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 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.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 RAM - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 18 de Maio de 2009, 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

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 11 de Maio de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas, publicado na III Série do JORAM, n.º 6, de 16 de Março de 1984, com as alterações introduzidas e publicadas, posteriormente, sendo a última publicada na III Série do JORAM, n.º 7, de 3 de Abril de 2008, com rectificação publicada no Joram n.º 9, de 2 de Maio de 2008.

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

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas que, no território da Região Autónoma da Madeira, se dediquem à actividade de transportes públicos pesados de passageiros e turistas e estejam filiadas na Associação Patronal outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento, que estejam filiados na Associação Sindical signatária.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

- 1) Mantém a redacção em vigor.
- 2) Mantém a redacção em vigor.
- 3) A Tabela Salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, nomeadamente Subsídio de Alimentação, Abono para Falhas, Diuturnidades, Agente Único e Deslocações, produzirão efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

- 4) Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 21.ª

(Agente Único)

- 1) Mantém a redacção em vigor.
- 2) Mantém a redacção em vigor.
- 3) Mantém a redacção em vigor.
- 4) Mantém a redacção em vigor.

5) Os Motoristas que exerçam a sua actividade profissional como agente único, à data em que qualquer empresa proceda a uma automatização integral dos serviços de cobrança, que tenha como consequência o não pagamento do subsídio de agente único, nas condições desta cláusula, manterão o direito a receber o respectivo subsídio, independentemente, dessa automatização.

Cláusula 24.^a

(Retribuição Especial)

Pelo alongamento do intervalo de descanso, a que se refere o n.º 9 da Cláusula 14.^a, o motorista terá direito à retribuição especial mensal de 68,19 euros e o cobrador à de 57,69 euros.

Cláusula 25.^a

(Abono para Falhas)

Os trabalhadores encarregados de efectuar, com carácter regular e permanente, pagamentos ou recebimentos terão direito, pelo exercício efectivo dessa função, a um abono mensal para falhas de 17,11 euros.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de Alimentação)

Por cada dia de trabalho efectivo os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,80 euros.

Cláusula 28.^a

(Diuturnidades)

1) Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade no valor de 16,65 euros de três em três anos, até ao limite máximo de cinco, a qual será atribuível em função de respectiva antiguidade na empresa.

2) Mantém a redacção em vigor.

3) Mantém a redacção em vigor.

4) Mantém a redacção em vigor.

5) Mantém a redacção em vigor.

6) Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 29.^a

(Refeições e Alojamento)

1) A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho pelos valores seguintes:

- a) Almoço: 5,10 euros;
- b) Jantar: 5,10 euros;
- c) Ceia: 2,70 euros.

2) A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores deslocados das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho, quando a execução do serviço os impedir de iniciarem ou terminarem o almoço entre as

11.00 horas e as 14 h 30 m, e o jantar entre as 19.00 h e as 22.00 h pelo valor de 2,31 euros.

3) O trabalhador terá direito a 1,36 euros para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado do seu local de trabalho e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

4) Em serviço ocasional de duração igual ou superior a 8 horas, o motorista goza diariamente de subsídio de saída e alimentação de 13,35 euros.

No caso de serviço ocasional com pernoita e alojamento, o motorista beneficia de um subsídio total especial de saída e alimentação de 29,81 euros.

5) Nos serviços ocasionais com saída para o Porto Santo, sem regresso no mesmo dia, o trabalhador tem direito a um subsídio diário de saída no valor de 40,80, euros sendo o alojamento, o transporte e a alimentação da responsabilidade do empregador.

Nestes casos, os dias de descanso obrigatório e complementar serão gozados, sempre que possível, no local da residência do trabalhador. Em caso de impossibilidade, o trabalhador manterá nestes dias o direito ao subsídio respectivo, ao alojamento e à alimentação como se de dias normais de trabalho se tratasse.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	SALÁRIOS
Motorista	783,17 €
Chefe de Estação	783,17 €
Bilheteiro-Despachante	654,09 €
Controlador-Bilheteiro	639,34 €
Expedidor	631,96 €
Escalador	631,96 €
Fiscal	631,96 €
Praticante de Bilheteiro-Despachante	544,66 €
Cobrador-Bilheteiro	596,09 €
Praticante de Cobrador-Bilheteiro a)	344,44 €
Servente	564,46 €
Lubrificador	654,09 €
Montador de pneus	610,24 €
Lavador	595,98 €
Guarda b)	595,98 €
Ajudante de lavador	544,66 €
Ajudante de Montador de Pneus	544,66 €
Ajudante de lubrificador	544,66 €
Aprendiz dos 16 aos 18 anos	399,99 €

- a) Aplica-se a retribuição mínima mensal garantida.
- b) Já inclui a retribuição por trabalho nocturno.

Artigo 3.º - Os Outorgantes declaram que estão abrangidos pela presente Convenção Colectiva de Trabalho 25 empregadores e 1500 trabalhadores.

Celebrado no Funchal, em 27 de Abril de 2009.

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

Lamberto Jardim, mandatário.
João Alcino de Freitas, mandatário.
João Melim Joaquim Pereira - Mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira:

António Alberto Pontes Gouveia - Membro da Direcção.
José Lino Gonçalves - Membro da Direcção.
Ernesto Bernardo - Membro da Direcção.

Depositado em 5 de Maio de 2009, a fl.^{as} 38 verso do livro n.º 2, com o n.º 8/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT para o sector de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos e Revenda e Distribuição de Gás, publicado na III Série do JORAM, n.º 9, de 3 de Maio de 2005, com as alterações publicadas na III Série do JORAM, n.º 3, de 1 de Fevereiro de 2006, n.º 6, de 16 de Março de 2007 e n.º 11 de 2 de Junho de 2008.

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

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que, na Região Autónoma da Madeira, se dedicam à actividade de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de

Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

(Período normal de trabalho)

1) O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio.

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

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

Cláusula 20.^a

(Deslocações)

1 - Mantém a redacção em vigor.

2 - Mantém a redacção em vigor.

3 - Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times 14,78 \text{ €}$ sendo N os dias efectivos de deslocação.

4 - ...

5 - ...

- Pequeno-almoço:	1,86€
- Almoço ou Jantar:	4,15€
- Dormida:	8,32€

Cláusula 22.^a

(Subsídio de alimentação)

Por cada dia de trabalho efectivo, o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,80€.

Cláusula 23.^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e que efectuem, com carácter regular, pagamentos ou recebimentos, têm direito a um abono para falhas no valor de 8,32€.

Cláusula 24.^a

(Diuturnidades)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuída uma diuturnidade no valor de 8,85€ mensais por cada três anos de serviço na empresa, até ao limite máximo de duas diuturnidades.

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal e feriados)

1) Todos os trabalhadores têm direito a um período de descanso semanal, um sendo obrigatório ao domingo e outro complementar ao sábado com início as 13 horas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

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

4) Os trabalhadores cujo horário de trabalho seja organizado de forma a que ocorra prestação de trabalho a partir das 13 horas de sábado (podendo incluir o domingo),

têm direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, sendo o primeiro o dia de descanso complementar e o segundo o obrigatório, de forma a que em cada sete dias o trabalhador descanse dois.

ANEXO I

Categorias profissionais

Motoristas de Atrelados de transporte de Matérias Perigosas: É aquele que possui certificado ADR e, portanto, está habilitado para conduzir veículos que transportem mercadorias definidas no Regulamento Nacional do Transporte de Mercadorias Perigosas por Estrada (RPE).

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

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

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

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

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

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

Motorista de Ligeiros - É o profissional que conduz uma furgoneta ou camioneta ligeira, para transporte de carga, cujo peso não exceda determinada tonelagem, tendo em atenção a segurança do material transportado; informa-se do destino da mercadoria,

colabora na carga, arrumação e descarga, tendo em atenção a natureza e o percurso a efectuar; assegura o bom estado de funcionamento do veículo competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do mesmo e zelando pela manutenção, lubrificação e, ainda, verificação diária dos níveis de óleo e de água.

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

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

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

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

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

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

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

Servente - O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

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

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

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

ANEXO II

Estrutura dos níveis de qualificação

5 - PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

5.3 - Produção:

Motorista de Atrelados de Transporte de Matérias Perigosas.

Motorista

Montador de Pneus Especializado

Recepcionista de Garagens

Lubrificador

6 - PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)

6.2 - Produção:

Abastecedor de Combustíveis

Ajudante de Motorista

Lavador

Montador de Pneus

Distribuidor e Cobrador de Gás

Lubrificador de 2.^a

7 - PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDIFERENCIADOS).

7.1 - Administrativos, comércio e outros: Serventes

7.2 - Produção:

Distribuidor

Estágio Aprendizagem

A - PRATICANTES E APRENDIZES

A.3 - Praticante da produção:

Candidato a Lavador

Candidato a Lubrificador

Candidato a Recepcionista

A.4 - Aprendizes de produção:

Aprendiz

Anexo III

TABELA SALARIAL

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	REMUNERAÇÕES
A	Motorista de Atrelados de T.M.P	572,00 €
B	Encarregado Motorista de Pesados	551,41 €
C	Recepcionista	529,53 €
D	Montador de Pneus Especializado Motorista de Ligeiros Lubrificador de 1. ^a	495,60 €
E	Lavador Ajudante de Motorista Distribuidor e Cobrador de Gás Lubrificador de 2. ^a	479,76 €
F	Candidato a Lubrificador	463,34 €

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	REMUNERAÇÕES
G	Montador de Pneus	448,02 € (a)
H	Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de serviço	431,61 € (a)
I	Abastecedor de Combustíveis Recepcionista de Parque de Estacionamento	431,61 € (a)
J	Servente Candidato a Recepcionista Candidato a Lavador	404,27 € (a)
L	Aprendiz com mais de dois anos	288,83 € (a)
M	Aprendiz até dois anos	287,73 € (a)

a) Aplica-se a retribuição mínima mensal garantida.

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos a 1 de Setembro de 2008.

Artigo 3.º - Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Colectiva de Trabalho 15 empregadores e 812 trabalhadores.

Funchal, a 23 de Abril de 2009.

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

(Artur Pereira) - Mandatário
(Idelso Pereira Sousa) - Mandatário

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

(António Gouveia) - Membro da Direcção
(Ernesto Bernardo) - Membro da Direcção

Depositado em 5 de Maio de 2009, a fl.ª 39 verso do livro n.º 2, com o n.º 9/2009, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS - Associação do Comércio de Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM - Revisão Salarial e Outras.

Artigo 1.º - Entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara do Comércio e Indústria da Madeira, ACS - Associação do Comércio e Serviços da RAM, por um lado, e, por outro, o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM é celebrada a presente revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária do CCT para Empregados de Escritório e Comércio e Serviços na RAM, publicado no JORAM n.º 9, III Série de 2 de Maio de 2008, e do art.º 494,

da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, denunciar a Tabela Salarial e Cláusulas Pecuniárias e propõe, em substituição das mesmas as Cláusulas e Tabela que se anexa, e se dão aqui por reproduzidas para todos os efeitos.

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

Artigo 3.º - Mantêm-se em vigor todas as restantes normas e disposições constantes do CCT para o referido sector, que não foram objecto de revisão.

Capítulo I

(Área, Âmbito, Vigência)

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1) O presente Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara do Comércio e Indústria da Madeira, a ACS - Associação do Comércio e Serviços da RAM e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste Instrumento, que estejam filiados no SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM e, ainda, os trabalhadores ao serviço das Associação Signatárias.

2) Os Outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto à Direcção Regional do Trabalho o respectivo Regulamento de Extensão a todas as empresas que desenvolvam actividade económica no âmbito da presente Convenção e a todos os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não, nos casos em que aquela entidade não emitir tal Regulamento.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1) O período de vigência do presente contrato colectivo de trabalho (CCT), será de vinte e quatro meses, entrando em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos da lei, renovando-se sucessivamente por períodos de doze meses até ser denunciado.

2) Porém, a Tabela Salarial e as Cláusulas de Expressão vigoram por um período de doze meses.

3) A denúncia do CCT, bem como da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária, só poderá ser feita com a antecedência de três meses relativamente ao respectivo período de vigência, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

4) A contraparte deverá enviar à parte deunciante uma resposta escrita até quarenta e cinco dias após a recepção da proposta, exprimindo uma posição relativa a todas as cláusulas, aceitando, recusando ou contrapropoendo.

5) A parte denunciante poderá dispor até trinta dias para examinar a resposta.

6) As negociação iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil, após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

7) Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direcção Regional do Trabalho.

Cláusula 25.^a**(Subsídio de Refeição)**

A todas os trabalhadores será garantido um subsídio de refeição no valor de € 2,95 (dois euros e noventa e cinco cêntimos) por cada dia completo de trabalho prestado.

Cláusula 27.^a**(Abono para Falhas)**

1) Os profissionais com categorias de Empregado de Escritório, Técnico de Contabilidade, Empregado de Serviços Externos e Vendedor de Loja terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono para Falhas no valor de € 32,09 (trinta e dois euros e nove cêntimos), pago e apurado mensalmente, desde que exerçam funções de Caixa ou efectuem pagamentos e recebimentos.

2) O trabalhador que cumulativamente com as funções próprias da sua categoria seja responsabilizado pela caixa, terá direito ao Abono de Falhas referido no número 1.

3) Os profissionais que eventualmente substituam os referidos nos números anteriores terão direito ao mesmo Abono para Falhas durante o tempo da substituição.

Tabelas Salariais/2009**SITAM/ACIF/ACS****Escritórios, Comércio e Serviços**

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Administrador Director Geral Gerente Director de Operações	1.106,74€	1.111,91€
II	Director de Recursos Humanos Director Financeiro Director Financeiro e Administrativo	993,89 €	999,06 €
III	Chefe de Escritório Chefe de Serviços Administrativos Técnico Oficial de Contas Chefe de Contabilidade	907,96 €	913,13 €
IV	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Gestor Comercial de Centro Comercial ou de Centro Urbano Chefe de Vendas Técnico de Contabilidade	736,10 €	741,27 €

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
V	Gerente de Loja Promotor de vendas de 1. ^a Classe sem comissão	659,49 €	662,59 €
VI	Secretário/a Empregado de Escritório de 1. ^a classe Técnico de Recursos Humanos	640,85 €	643,96 €
VII	Encarregado de Loja Responsável de vendas Empregado de Escritório de 2. ^a classe Promotor de Vendas de 2. ^a Classe sem comissão Merchandiser	596,33 €	598,40 €
VIII	Chefe de Secção Comercial Responsável de Compras Responsável de Marketing Responsável de Logística Responsável de Qualidade Encarregado/a Telefonista	554,92 €	556,99 €
IX	Vendedor de Loja de 1. ^a Classe Empregado de Escritório de 3. ^a Classe Recepcionista Empregado de Serviço Externo de 1. ^a Classe	549,74 €	551,81 €
X	Promotor de Vendas de 1. ^a Classe com Comissão Promotor Comercial Vendedor de Loja de 2. ^a classe Empregado de Serviço Externo de 2. ^a Classe Empregado de Escritório Estagiário de 4. ^o Ano	508,33 €	511,44 €
XI	Telefonista de 1. ^a Classe Vendedor de Loja de 3. ^a Classe Empregado de Escritório Estagiário de 3. ^o ano Auxiliar de Escritório Guarda	460,71 €	462,78 €

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
XII	Promotor de Vendas de 2. ^a Classe com Comissão Telefonista de 2. ^a Classe Recepcionista Estagiário Embalador Distribuidor Empregado de Limpeza	436,90 € a)	440,00 € a)
XIII	Empregado de Escritório Estagiário do 2.º Ano	396,52 € a)	398,59 € a)
XIV	Vendedor de Loja Estagiário de 3.º Ano Empregado de Escritório do 1.º Ano	371,67 € a)	373,74 € a)
XV	Vendedor de Loja Estagiário do 2.º Ano Empregado de Porta	328,19 € a)	330,26 € a)
XVI	Paquete de 2.º Ano Vendedor de Loja Estagiário 1.º ano	264,00 € a)	265,04 € a)
XVII	Paquete de 1.º Ano	254,68 € a)	256,75 € a)

a) Salário Mínimo Regional - 459,00€

Ourives e Relojoeiros

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Ourives Reparador de 1. ^a Classe Relojoeiro Reparador 1. ^a Classe	635,67 €	638,78 €
II	Ourives Reparador de 2. ^a Classe Relojoeiro Reparador 2. ^a Classe	556,99 €	560,10 €
III	Ourives Reparador de 3. ^a Classe do 3.º Ano Relojoeiro Reparador 3. ^a Classe do 3.º Ano	542,50 €	545,60 €
IV	Ourives Reparador de 3. ^a Classe do 2.º Ano Relojoeiro Reparador de 3. ^a Classe do 2.º Ano	507,30 €	510,40 €

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
V	Ourives Reparador de 3. ^a Classe do 1.º Ano Relojoeiro Reparador 3. ^a Classe do 1.º Ano	459,67 €	461,74 €
VI	Praticante de Ourives Reparador do 3.º Ano Praticante Relojoeiro Reparador do 3.º Ano	371,67 € a)	381,00 € a)
VII	Praticante de Ourives Reparador do 2.º Ano Praticante Relojoeiro Reparador do 2.º Ano	323,01 € a)	331,30 € a)
VIII	Praticante de Ourives Reparador do 1.º Ano Praticante Relojoeiro Reparador do 1.º Ano	291,95 € a)	292,99 € a)
IX	Aprendiz de Ourives do 3.º Ano Aprendiz Relojoeiro do 3.º Ano	235,01 € a)	236,05 € a)
X	Aprendiz de Ourives do 2.º Ano Aprendiz Relojoeiro do 2.º Ano	233,98 € a)	235,01 € a)
XI	Aprendiz de Ourives do 1.º Ano Aprendiz Relojoeiro do 1.º Ano	227,77 € a)	229,84 € a)

a) Salário Mínimo Regional - 459,00€

1) As Tabelas Salariais aplicar-se-ão nos seguintes termos:

- **Grupo II:** Centros Comerciais, estabelecimentos de cash & carry e outros estabelecimentos de venda por grosso, estabelecimentos de venda a retalho de flores e plantas, comércio a retalho em estabelecimentos situados em espaços interiores contíguos a Supermercados, médias e grandes superfícies;

- **Grupo I:** Restantes estabelecimentos.

2) As Tabelas Salariais entram em vigor no dia 01 de Janeiro de 2009.

Declaração

Declaramos conforme previsto na alínea g), do art.º 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, que o número de empregadores abrangidos pela presente Convenção Colectiva é de 780 e que os trabalhadores abrangidos são 12.350.

Funchal, 27 de Abril de 2009.

ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal,
Câmara da Indústria e Comércio da Madeira

Dr. Rodrigo Cardoso - Mandatário

ACS - Associação do Comércio e Serviços da RAM

Dr.^a Tânia Oliveira - Mandatário
Dr.^o Lino Abreu - Membro da Direcção

SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e
Serviços da RAM

Ivo Moniz da Silva - Membro da Direcção
Valdemar Hipólito Santos - Membro da Direcção
Maria Gabriela V. Ferreira - Membro da Direcção
Xavier Agrela de Barros - Membro da Direcção

Depositado em 5 de Maio de 2009, a fls 39 verso do livro n.º
2, com o n.º 7/2009, nos termos do artigo 494.º do Código de
Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**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 Global.**

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 bem como, às empresas das Indústrias de Produção, Transformação e Comercialização de Produtos ligados à Indústria do Açúcar e seus derivados da Região Autónoma da Madeira, representadas pela associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira, e por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias nele prevista, representadas pela Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 2^a

(Vigência)

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

2 - O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com excepção da tabela salarial que terá a duração mínima de doze meses.

3 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 3^a

(Denúncia)

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

2 - A parte que denunciar o CCT deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.

3 - A parte que receber a proposta de revisão tem o prazo de trinta dias para responder.

4 - Havendo ou não resposta, seguir-se-ão os ulteriores termos legais.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 4.^a

(Princípio Geral)

Nos termos da lei é vedada à entidade empregadora qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 5.^a

(Direito à actividade sindical)

1 - Nos termos da lei, os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão intersindical de empresa.

2 - A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e da comissão sindical de empresa serão regulados nos termos da lei em vigor.

SECÇÃO II

Nomeação competência e garantia

Cláusula 6.^a

(Comunicação à empresa)

1 - A Direcção do Sindicato comunicará às entidades empregadoras a identificação dos delegados sindicais indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.^a

(Conceitos fundamentais)

Para efeitos deste capítulo entende-se por:

- a) Dirigente Sindical - elemento dos corpos gerentes do sindicato e ainda dos corpos gerentes das uniões, federações e confederações de que o Sindicato seja filiado;

- b) Delegado Sindical - o representante do sindicato na empresa;
- c) Comissão Sindical da Empresa - organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na empresa ou unidades de produção;
- d) Comissão intersindical de empresa - organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção;

Cláusula 8.^a

(Competência dos Órgãos sindicais)

Em ordem à defesa dos direitos e interesses sócio - profissionais dos trabalhadores, as comissões ou delegados referidos na cláusula anterior, terão a competência definida na Constituição da República Portuguesa e nas leis.

Cláusula 9.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais, tem direito de exercer as funções definidas na lei e nos precisos termos em que o for, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 - O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo Sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3 - Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 10.^a

(Crédito de horas)

1 - Os trabalhadores que sejam membros da Direcção do Sindicato, dispõem de um crédito de quatro dias por mês, para o desempenho das suas funções, mantendo o direito à remuneração.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, tal crédito será de oito horas.

3 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade empregadora ser avisada pela Direcção do Sindicato, por escrito, com a antecedência mínima de um dia e, no caso do nº 1, com indicação das datas e o número de dias necessários.

4 - No caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no número antecedente, a comunicação será feita nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5 - As faltas dadas pelos membros da Direcção do Sindicato para desempenho das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 11.^a

(Condições para o exercício das funções sindicais)

1 - Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição do ou dos Delegados Sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição do ou dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 - O delegado sindical e a comissão sindical poderão fiscalizar na sua empresa a execução do presente CCT, devendo todas as reclamações por presumível incumprimento ser apresentadas à Administração da mesma.

Cláusula 12.^a

(Formalidades)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade empregadora e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 13.^a

(Princípio Geral)

1 - Só poderá ser admitido como trabalhador, o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória.

2 - No acto de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento por escrito, ao trabalhador da categoria e ordenado que lhe são atribuídos. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3 - As empresas só poderão contratar pessoal em regime de contrato a termo, nos termos das cláusulas 17.^a, 18.^a e 82.^a.

4 - Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já adquirido, desde que o trabalhador dê conhecimento prévio por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade e faça a respectiva prova por declaração do Sindicato.

Cláusula 14.^a**(Condições de admissão)**

1 - As entidades empregadoras têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2 - Na admissão de trabalhadores as entidades patronais deverão consultar o registo de desempregados do Sindicato outorgante.

Cláusula 15.^a**(Readmissão)**

1 - O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão.

2 - A denúncia ou rescisão do contrato individual de trabalho implicará perda de antiguidade, na eventualidade de uma readmissão, se o despedimento for por iniciativa do trabalhador e sem justa causa.

Cláusula 16.^a**(Período Experimental)**

1 - A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, que terá a duração máxima permitida por lei.

2 - O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato.

3 - Aquele período maior de vigência de experiência não poderá exceder, no entanto, seis meses e deverá ser estabelecido, por escrito, entre ambas as partes.

4 - Durante o período experimental fixado e como fixado nos números anteriores, tanto o empregado como a entidade empregadora poderão dar o contrato por terminado, sem que haja lugar a aviso prévio à outra parte, nem necessidade de invocação de motivo de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização de parte a parte.

5 - O empregado receberá no período experimental a remuneração ajustada, nunca inferior à prevista na tabela salarial e correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestados.

6 - Decorrido o período experimental, o profissional passará a figurar no quadro de pessoal da empresa, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

7 - Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador mencionarem, por escrito, no momento de admissão e ainda quando a empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, sendo-lhe, neste caso, garantido o direito à antiguidade já nelas adquirido, com a condição de o trabalhador dar conhecimento prévio, por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade e faça a respectiva prova por declaração do sindicato.

Cláusula 17.^a**(Admissão de trabalhadores a termo)**

1 - É permitida a admissão de trabalhadores a termo, nos termos da lei.

2 - A admissão nos termos referidos no número anterior, deverá constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, sendo o duplicado entregue ao trabalhador.

Cláusula 18.^a**(Admissão para efeito de substituição)**

1 - A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a termo, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 - No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituí, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

Cláusula 19.^a**(Definição funcional de categorias)**

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

2 - A atribuição da categoria ao trabalhador será feita de harmonia com as funções por ele efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação do trabalhador e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio: para igual trabalho, igual salário.

3 - Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual de duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que corresponder ao trabalho predominante.

4 - Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade empregadora, através do representante da comissão sindical de empresa, ou do delegado sindical, e, na falta deste recorrer através do Sindicato, nos termos da cláusula seguinte.

5 - A atribuição da categoria efectuada pela entidade empregadora, nos termos dos n.ºs 3 e 4 esta cláusula, torna-se definitiva no prazo de trinta dias, após a comunicação ao trabalhador interessado, se este não recorrer dela para a Comissão a que se refere a cláusula seguinte.

6 - Nas Indústrias de Pastelaria e Confeitaria a subida de categorias no anexo I será feita de 2 anos em 2 anos, desde a letra E, do Ajudante de Forno, Auxiliares Pasteleiro/Confeiteiro, até à letra C, Pasteleiro ou Confeiteiro. Sendo criado a categoria de sub-chefe de Pastelaria ou sub-chefe de Confeitaria que integra a letra B e o Chefe de Pastelaria ou Chefe de Confeitaria a letra A, sendo estas duas categorias apenas promovidas por indicação da entidade patronal. É igualmente eliminada a categoria de aprendiz do respectivo contrato para Pastelaria e Confeitaria.

Nota: A partir de 2/6/2003 as empresas são obrigadas a promover apenas um sub-chefe e um chefe e só por razões de organização da empresa é que as mesmas podem decidir em haver mais de um sub-chefe e chefe.

7 - Nas Indústrias de Bolachas e Biscoitos a subida de categoria referida no anexo I, será feita por mérito, exceptuando a promoção para a categoria subsequente aquela em que é exercida a aprendizagem, que terá que ocorrer no final do primeiro ano de trabalho como aprendiz.

Cláusula 20.^a

(Novas categorias)

1 - Sempre que não seja possível enquadrar em algumas das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do Sindicato e das empresas outorgantes, para se pronunciar, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2 - A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de dez dias após qualquer interessado ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.

3 - No exercício da competência que lhe é atribuída pelo n.º 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a alguma das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.

4 - Fica proibido às entidades empregadoras atribuírem às categorias previstas neste CCT designações diferentes das estabelecidas no anexo I, independentemente do previsto nesta cláusula.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 21.^a

(Princípio Geral)

1 - São aprendizes os maiores de 16 anos e menores de 18, que ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimento e a prática necessária para o desempenho de um posto de trabalho nas empresas.

2 - A entidade empregadora deverá dar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de ensino apropriados, quando existam na Região.

3 - A categoria de aprendiz será apenas permitida nas categorias de auxiliares, forneiro, cilindrador de massas e pasteleiro.

4 - Haverá um período de tirocínio de seis meses para os trabalhadores com curso oficial ou particular adequado, superiormente reconhecido, com a remuneração de titular.

Cláusula 22.^a

(Profissões com aprendizagem)

A aprendizagem nas categorias autorizadas, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, terá a duração máxima de um ano.

Cláusula 23.^a

(Quadro de densidades)

1 - Para determinação do tempo de aprendizagem, contar-se-á o serviço prestado na mesma categoria a qualquer empresa do mesmo ramo.

2 - Para efeito do disposto do número anterior, as empresas são obrigadas a remeter ao Sindicato os elementos requisitados por este.

Cláusula 24.^a

(Certificado de aprendizagem)

Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade empregadora um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categoria ou categorias em que se verificou.

SECÇÃO II

Quadro do Pessoal

Cláusula 25.^a

(Competência)

A organização do quadro do pessoal é da competência das entidades empregadoras, de acordo com as regras definidas neste CCT.

Cláusula 26.^a

(Densidades)

São sempre obrigatórias as seguintes categorias profissionais para cada indústria:

Mestre ou técnico de fabrico;
Forneiro, excepto para a indústria de pastelaria e confeitaria;

Outras categorias - Devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa e segundo o grau de fabrico;

Cláusula 27.^a

(Prazos e elaboração do quadro)

1 - A entidade empregadora elaborará o mapa do quadro de pessoal de acordo com a lei em vigor enviando-o no prazo e às entidades nela referidas.

2 - Logo após o envio, as entidades empregadoras afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no artigo anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro deste prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços competentes do Governo Regional.

3 - O exemplar do mapa do quadro de pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pelas entidades empregadoras pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 28.^a

(Constituição do Quadro)

O mapa do pessoal será elaborado de acordo com os moldes previstos na Lei.

Cláusula 29.^a

(Promoção Interna)

Sendo necessário preencher uma vaga criada no quadro de empresa, a entidade empregadora dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

CAPÍTULO IV

Direitos e Deveres das Partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 30.^a

(Deveres da entidade empregadora)

1 - São deveres da entidade empregadora:

- Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- Tratar com respeito os seus colaboradores, e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-la de forma a não ferir a sua dignidade;
- Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;
- Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais ou instituições de previdência, nos termos da lei e deste CCT;
- Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste CCT, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste CCT, quando lhe sejam pedidos;
- Exigir dos trabalhadores com funções de chefia, a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- Enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 de cada mês, acompanhado dos mapas de quotização, que serão fornecidos pelo Sindicato;
- Cumprir integralmente as disposições deste CCTe as leis de trabalho vigentes;
- Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite.

2 - As empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao Sindicato outorgante, a nova residência dos trabalhadores já inscritos ou inscritos pela primeira vez.

Cláusula 31.^a

(Deveres do trabalhador)

São deveres dos trabalhadores:

- Efectuar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente, demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;
- Tratar com respeito a entidade empregadora e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes da direcção definidos neste CCT e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;
- Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente CCTe da lei;
- Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitam ou solicitem;
- Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta;
- Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhes estiver confiado;
- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- Cumprir integralmente as disposições deste CCTe as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 32.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 - É proibido à entidade empregadora:

- Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, sem justa causa, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho dele e dos companheiros;
- Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula e dos casos previstos neste CCT;
- Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada.
- Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores.
- Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
- Obrigar a trabalhadora, durante o período de gravidez e até quatro meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grandes esforço físico, trepidação, transporte, ou contacto com substâncias tóxicas, devendo esta ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2 - A prática, pela entidade empregadora, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior, considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização fixada na cláusula respectiva.

3 - Constitui violação das leis de trabalho, e como tal, será punida a prática dos actos previstos no número um desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do nº 1, se tiver havido concordância por escrito do trabalhador e do Sindicato.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 33.^a

(Princípio Geral)

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que modifique o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 34.^a

(Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1 - A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - O trabalhador poderá rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula respectiva, se essa transferência lhe causar sério prejuízo.

3 - Por prejuízo sério entende-se aquele que por forma importante e grave influa, de modo decisivo, nocivamente, na vida do trabalhador com desvantagens graves em bens de carácter patrimonial.

4 - Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade empregadora custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador e seu agregado familiar, directamente impostos pela transferência.

5 - A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os dois meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível, à data em que deu o seu acordo.

CAPÍTULO V

Prestação de Trabalho

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 35.^a

(Princípio Geral)

1 - A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo, enquanto durar o seu contrato de trabalho, salvo casos de força maior, nomeadamente a falta de matéria-prima e energia, devidamente reconhecidas pelas entidades competentes após consulta do Sindicato.

2 - Nos casos de força maior, previstos no número anterior, a manutenção das regalias a que os trabalhadores têm direito, deverá ser esclarecida pelas entidades competentes, ouvidas o Sindicato e as empresas.

Cláusula 36.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriados.

Cláusula 37.^a

(Condições Especiais)

A empresa é obrigada a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas, e, pelo menos, um fato de trabalho por ano a todos os profissionais ficando estes como depositários deles.

SECÇÃO II

Horário de Trabalho

Cláusula 38.^a

(Noção)

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do tempo normal diário bem assim como os intervalos de descanso.

Cláusula 39.^a

(Fixação do horário de trabalho)

1 - Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente contrato, compete à entidade empregadora fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 - É proibida a isenção do horário de trabalho.

3 - As comissões sindicais da empresa constituídas ou na sua falta o Delegado Sindical, devem ser consultadas sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECÇÃO III

Duração do Trabalho

Cláusula 40.^a

(Período normal de trabalho)

A - Nas indústrias de bolachas e biscoitos e nas indústrias do açúcar e seus derivados.

1 - O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais e as 8 horas diárias, com dois dias de descanso semanal que serão o Sábado e o Domingo.

B - Nas indústrias de pastelaria e confeitaria:

2 - O período normal de trabalho não pode exceder as 40 horas semanais e as 7 horas diárias.

3 - No Sábado o período de trabalho diário será no máximo de 5 horas.

4 - O dia de descanso semanal é ao Domingo.

5 - Sempre que a necessidade o justifique e por acordo do trabalhador, a entidade patronal, o dia de descanso semanal poderá ser em qualquer dia da semana.

6 - A entidade patronal, mesmo quando seja necessário, só pode convocar o trabalhador para trabalhar, um Domingo em cada mês, nas seguintes condições;

- a) Avisar o trabalhador pelo menos com 3 dias de antecedência.
- b) O trabalho prestado ao Domingo será pago com um acréscimo de 175%.
- c) O trabalhador nessa semana tem uma redução de 2 horas de trabalho.
- d) O trabalhador descansará num dos dias seguintes dessa semana.
- e) Por acordo, entre o trabalhador e a entidade patronal, o trabalhador pode optar no lugar da remuneração, por gozar dois dias de descanso compensatório os quais serão gozados num dos trinta dias a seguir ao dia de descanso trabalhado. Caso não goze nos trinta dias a entidade patronal tem de pagar o dia de descanso a 175%.

Cláusula 41.^a

(Interrupção do período normal do trabalho)

O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 42.^a

(Início da laboração e controlo)

1 - A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2 - O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 - Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controlo de entrada e saída, não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 43.^a

(Trabalho por turnos)

1 - Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2 - As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3 - A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecido neste contrato.

Cláusula 44.^a

(Turnos rotativos)

1 - Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2 - Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade de laboração.

3 - Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

4 - As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 45.^a

(Trabalho nocturno)

1 - Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 - Às mulheres só é permitido trabalhar entre as seis e as vinte e quatro horas.

3 - Os menores de 18 anos, admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as seis e as vinte e quatro horas.

Cláusula 46.^a

(Trabalho suplementar)

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho nos termos da cláusula 40.^a.

2 - Será concedido um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho suplementar consecutivo.

3 - Será garantido pela entidade empregadora o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar o transporte normalmente utilizado, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas.

CAPÍTULO VI**Regulamentos Internos**

Cláusula 47.^a

(Princípios gerais)

1 - Dentro dos limites decorrentes deste CCT e das normas que o regem, compete à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado trabalho.

2 - As empresas poderão elaborar regulamentos internos, donde constem as normas de organização à disciplina do trabalho, conforme o estipulado nesta convenção.

3 - Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do Sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 - Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao Sindicato.

5 - As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 48.^a

(Princípios gerais)

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de Trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- k) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- l) Penalidades;
- m) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 49.^a

(Princípio geral)

1 - Considera-se retribuição aquilo que, nos termos do CCT e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

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

3 - Para calcular o salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

Cláusula 50.^a

(Remunerações durante a substituição)

Sempre que o trabalhador substitua efectivamente outro que aufera remuneração mais elevada, tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

Cláusula 51.^a

(Pagamento das retribuições)

1 - O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de trabalho do período a que respeita, salvo se este for feriado, sendo então pago no dia anterior, dentro do período normal de trabalho.

2 - A entidade empregadora garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 52.^a

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 13,80 euros nas indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 12,50 euros nas indústrias de Bolachas e Biscoitos e as indústrias do açúcar e seus derivados, por cada cinco anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 - O prazo de cinco anos de permanência conta-se desde a data de ingresso do trabalhador ao serviço da mesma entidade empregadora.

3 - Considera-se, para todos os efeitos, que as diuturnidades estabelecidas substituem as previstas nos anteriores Instrumentos de Regulamentação Colectiva e que, porventura, tenham sido já atribuídas aos trabalhadores.

Cláusula 53.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

1 - No acto do pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve entregar um documento donde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, Suplementar e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2 - Com o acordo do trabalhador, a entidade empregadora poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, Vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior.

Cláusula 54.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalhador nocturno, tal como é definido no presente contrato, é remunerado com o acréscimo a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. Esse acréscimo é de 30% (trinta por cento).

Cláusula 55.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

O trabalho suplementar será pago:

- a) Com o aumento de 50% sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;
- b) Com o aumento de 100% em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de Natal)

1 - Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, também conhecido por subsídio de Natal, correspondente a um mês de salário base.

2 - O subsídio de Natal será pago até ao dia 18 do mês de Dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais, incluindo a quota sindical.

3 - Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção de tempo do trabalho prestado.

Cláusula 57.^a

(Subsídio de Natal para os militares)

1 - Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, com a antecedência de 15 dias, referente ao dia de ingresso, o valor referente ao 13.º mês ou subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 - Os trabalhadores que regressem do serviço militar terão direito ao valor referente ao 13.º mês ou subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 58.^a

(Subsídio de alimentação)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor mensal de 108,75 euros, (26x4,18€) nas indústrias de Pastelaria e Confeitaria, e de 84,40 euros (22x3,83€) nas indústrias de Bolachas e Biscoitos e nas indústrias do Açúcar e seus derivados, a ser pago por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 - O valor do subsídio de alimentação não será considerado para cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal (13º mês).

3 - O subsídio previsto nesta cláusula pode ser pago mediante títulos de alimentação, tickets ou outras formas semelhantes de pagamento.

4 - Os dirigentes sindicais têm direito a receber da entidade empregadora o subsídio de alimentação referente ao dia ou dias que forem necessários para desempenho de funções sindicais.

Cláusula 59.^a

(Prémio de assiduidade)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um prémio de assiduidade de 13,80€ (26x0,53), nas Indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 12,80€ (22x0,58) nas indústrias de Bolachas e Biscoitos e nas Indústrias do Açúcar e seus derivados, por cada dia de trabalho efectivo reportado.

2 - Serão contabilizadas para os efeitos previstos no número anterior as não comparências ao serviço desde que as mesmas, cumulativamente, sejam consideradas faltas justificadas e não determinem perda de retribuição.

3 - Qualquer não comparência injustificada ao trabalho, mesmo que parcial, durante um período normal de trabalho diário, implica a perda do prémio previsto no número um desta cláusula com relação a todos os dias do mês considerado.

4 - O prémio referido no número um desta cláusula não contará para efeitos do cálculo da retribuição horária, do subsídio de férias e, bem assim, do subsídio de Natal ou 13.º mês.

5 - O prémio de assiduidade estipulado será processado pelo valor de 13,80 para a indústria de Pastelaria e Confeitaria e 12,80 para a indústria de Bolachas e Biscoitos e indústria.

CAPÍTULO VIII

(Suspensão da prestação do trabalho)

SECÇÃO I

(Descanso Semanal e Feriados)

Cláusula 60.^a

(Princípio Geral)

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

Cláusula 61.^a

(Feriados)

1 - São feriados obrigatórios, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
 Terça-feira de Carnaval;
 Sexta Feira Santa;
 25 de Abril;
 1 de Maio;
 10 de Junho;
 Domingo de Páscoa
 Corpo de Deus;
 15 de Agosto;
 5 de Outubro;
 1 de Novembro;
 1 de Dezembro;
 8 de Dezembro;
 25 de Dezembro;
 26 de Dezembro;
 O Feriado Regional;
 O Feriado Municipal.

2 - O trabalho realizado em dia feriado será pago com um acréscimo de 175%, no entanto por acordo do trabalhador, com a entidade patronal, pode o trabalhador optar, em substituição da remuneração, por gozar dois dias de descanso compensatório a serem gozados num dos trinta dias a seguir ao feriado trabalhado.

Caso não goze o período referido dentro dos trinta dias, a entidade tem de pagar o feriado com o acréscimo de 175%.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 62.^a

(Aquisição do direito a férias)

1 - O trabalhador tem direito a um período de férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 - O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

4 - Os trabalhadores escolherão, de acordo com a entidade empregadora a época das férias e na falta de acordo a entidade empregadora deve fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, nos termos da Lei.

Cláusula 63.^a

(Período de férias e subsídio de férias)

1 - O período de férias é de 22 dias úteis.

2 - Na contagem dos períodos de férias não de incluem os Sábados, Domingos e Feriados e os referidos períodos não podem ser reduzidos por faltas justificadas.

3 - Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores terão ainda direito a um subsídio de férias igual ao salário correspondente ao período de férias a que tiverem direito.

4 - A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respectivo subsídio, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga antes do seu início.

Cláusula 64.^a

(Fixação da época de férias)

1 - Salvo as disposições em contrário constantes deste acordo, os períodos de férias dos trabalhadores, deverão ser marcadas até 15 de Abril de cada ano, nos termos da Lei, devendo ser enviado à comissão sindical da empresa ou ao delegado sindical e ao Sindicato outorgante um mapa, com os períodos de férias de todos os trabalhadores, até à data acima referida.

2 - Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

Cláusula 65.^a

(Encerramento total ou parcial para férias)

1 - As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito das férias mediante autorização da Secretaria Regional competente.

2 - Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3 - Salvo as disposições em contrário constantes deste acordo, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à Comissão Sindical da empresa e ou Delegado Sindical e ao Sindicato até 15 de Abril e serão fixados, obrigatoriamente, entre 1 de Julho e 30 de Agosto.

4 - O trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tenha parcial ou totalmente direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 66.^a

(Proibição de interrupção de férias, interpolação)

1 - É vedada à entidade empregadora a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar, salvo caso de força maior.

2 - As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3 - Todavia, a entidade empregadora e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 67.^a**(Exercício de outra actividade durante as férias)**

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 68.^a**(Doença no período de férias)**

As férias não podem coincidir com períodos de ausência do serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 69.^a**(Acumulação de férias)**

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de ou um ou mais anos, salvo o expresso na lei geral em contrário.

Cláusula 70.^a**(Serviço militar)**

1 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

- a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade empregadora deve, conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio, vencidas no decurso desse ano.
- b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade empregadora, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2 - Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil, não tem direito a férias remuneradas nem ao subsídio nesse ano.

3 - Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar, têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções.

Cláusula 71.^a**(Violação do direito férias)**

A entidade empregadora que não cumprir a obrigação de conceder férias e/ou respectivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e/ou o triplo do respectivo subsídio.

Cláusula 72.^a**(Férias-cessação do contrato)**

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já os tiver gozado.
- b) A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

2 - O disposto no número anterior aplica-se também nos casos de cessação do contrato por qualquer motivos que determinem a legal reforma do trabalhador.

3 - O período de férias não gozadas, por motivo da cessação de contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 73.^a**(Efeitos das faltas no direito a férias)**

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção dum dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO III**FALTAS**Cláusula 74.^a**(Definição de falta)**

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

2 - Nos casos de ausência durante período inferior ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 - As faltas cuja justificação seja aceite e autorizada, não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

4 - Para efeitos de desconto de faltas, quanto a retribuições, aplica-se o disposto no número 3 da cláusula 49.^a.

Cláusula 75.^a**(Tipo de faltas)**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até quinze dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da alínea g) da presente cláusula;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, nos termos da lei;

- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- 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, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora;
- g) Nos termos da alínea b) o trabalhador pode faltar justificadamente até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no primeiro grau da linha recta e até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- h) Durante as ausências necessárias para o trabalhador depôr em qualquer tribunal;
- i) Prestação de provas para fins militares;
- j) As faltas dadas pelas mulheres até dois dias por mês com perda de remuneração;
- k) Até um dia por ocasião de nascimentos de filhos sem perda de remuneração.

3 - As faltas justificadas previstas no número anterior não determinam perda de retribuição.

Cláusula 76.^a

(Comunicação do motivo de faltas)

O trabalhador informará a entidade empregadora, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando a falta for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no dia útil seguinte.

Cláusula 77.^a

(Justificação de faltas)

1 - As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, fornecido pelas empresas, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias acompanhado da decisão da entidade empregadora.

2 - Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade empregadora, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3 - A entidade empregadora poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

4 - A alegação de falsos motivos como justificação de faltas ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade empregadora, conjuntamente com a comissão sindical e com o Sindicato, dará lugar a processo disciplinar.

Cláusula 78.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infracção disciplinar, quando reiteradas.

Cláusula 79.^a

(Trabalhadores estudantes)

1 - Aos trabalhadores estudantes serão concedidas as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;
- b) Terão direito até dez dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou doutras provas, com perda de remuneração;
- c) Poderão gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

2 - A entidade empregadora poderá exigir, em cada período escolar, documento comprovativo da frequência e assiduidade.

3 - A falta da apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a entidade empregadora, ou a comissão sindical ou o delegado sindical, ou, na falta destes, o Sindicato assim o entenderem.

Cláusula 80.^a

(Desconto de retribuição)

1 - As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídio de férias.

2 - O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 3 da cláusula 56.^a.

CAPÍTULO IX

(Cessação do contrato de trabalho)

Cláusula 81.^a

(Causas de cessação)

O contrato de trabalho cessa nos casos e pela forma prevista nas leis do trabalho.

Cláusula 82.^a

(Contratos a termo)

1 - Os contratos a prazo obedecerão ao estipulado na lei em vigor.

2 - Caso não sejam cumpridos aqueles requisitos ou ainda alterados ou violado que seja o fim constante do contrato este será havido como contrato sem prazo para todos os efeitos constantes deste CCT.

3 - Os trabalhadores ligados à entidade empregadora por contrato de trabalho, nos termos desta cláusula e ainda os trabalhadores eventuais terão direito a dois dias úteis de

férias por cada mês completo de serviço prestado na empresa, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 83.^a

(Falência da entidade empregadora)

1 - A declaração judicial da falência empregadora não faz caducar os contratos de trabalho.

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

Cláusula 84.^a

(Certificado por cessação do contrato)

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, e se qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

CAPÍTULO X

(Disciplina)

Cláusula 85.^a

(Infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acção ou omissão dolosa ou culposa praticada pelos trabalhadores, com violação dos seus deveres previstos no presente acordo colectivo ou na lei geral.

Cláusula 86.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1 - A infracção disciplinar prescreve no prazo legalmente fixado, a contar do momento que for cometida.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo legalmente estabelecido àquele em que a infracção foi conhecida.

Cláusula 87.^a

(Suspensão do trabalhador)

1 - Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, o trabalhador até à conclusão do processo, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente.

2 - A comissão sindical da empresa ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão do trabalhador.

Cláusula 88.^a

(Sanções disciplinares)

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias, e em cada ano civil o total de trinta dias.

3 - Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1, incidirão apenas as contribuições obrigatórias para a Segurança Social.

Cláusula 89.^a

(Despedimento - processo disciplinar)

Tudo quanto respeita a despedimento e sua tramitação, regular-se-á pela lei em vigor à data da prática dos actos ou factos que o determinam.

Cláusula 90.^a

(Recursos)

Das sanções aplicadas poderá o trabalhador recorrer nos termos previstos na lei.

Cláusula 91.^a

(Registo de sanções)

1 - A entidade empregadora deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a poder ser facilmente verificado.

2 - O delegado sindical ou, na falta deste, o Sindicato, possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XI

(Disposições finais e transitórias)

Cláusula 92.^a

(Segurança social)

1 - As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social nos termos previsto na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

2 - Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho têm direito a um subsídio complementar de doença de vinte por cento com relação à tabela em vigor.

Cláusula 93.^a

(Enquadramento em níveis de qualificação)

As profissões e categorias profissionais constantes do Anexo I do presente contrato são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o Anexo III.

Cláusula 94.^a**(Manutenção das regalias adquiridas)**

1 - O presente contrato não prejudica direitos e regalias já adquiridos desde que umas e outras se reportem a matérias não contempladas no presente contrato e não sejam contrários ao nele previsto.

2 - A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

Cláusula 95.^a**(Revogação de convenções anteriores)**

1 - O regime do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nos instrumentos de regulamentação anterior.

2 - São revogados os Instrumentos de Regulamentação anteriormente aplicáveis na mesma área e âmbito.

Cláusula 96.^a**(Quadro de pessoal)**

Os donos, sócios, gerentes ou administradores das empresas não se considerarão como fazendo parte do quadro do pessoal, salvo quando desempenhem efectivamente as funções inerentes a qualquer categoria profissional.

Cláusula 97.^a**(âmbito de aplicação)**

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

2 - O n.º de trabalhadores e empresas abrangidas são:

- a) Indústria de Pastelaria e Confeitaria o n.º de trabalhadores é de 110 e o n.º de empresas é de 25.
- b) Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Açúcar e seus derivados o n.º de trabalhadores é de 55 e o n.º de empresas é de 3.

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 cada ano.

2 - O disposto nas cláusulas 52.^a (diuturnidades), 58.^a (subsídio de alimentação) e 59.^a (prémio de assiduidade) e a garantia de aumento mínimo da cláusula 9.^a, Publicado no JORAM, III Série, n.º 7 de 2 de Abril, aplica-se a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 99.^a**Garantia de aumento mínimo**

Aos trabalhadores cuja entidade patronal não aplique qualquer aumento decorrente da actualização anual da tabela salarial do C.C.T., será garantido o aumento percentual resultante do aumento médio acordado calculado sobre a sua retribuição mensal.

ANEXO I**DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES****Indústria de Bolachas e Biscoitos:**

Mestre ou Técnico - O trabalhador que superintende em todos os serviços inerentes aos processos de fabrico.

Ajudante de mestre ou técnico - O trabalhador que coadjuva o mestre o substitui nos seus impedimentos.

Cilindrador de massas - O trabalhador que recebe as massas da amassadeira e procede ao seu cilindramento e controlo.

Operador de linha de fabrico - O trabalhador que controla e ajusta o funcionamento numa instalação destinada a moldar por cilindragem e prensagem, ou por qualquer outro processo, bolachas, biscoitos, bolos e similares; abastece a máquina, monta os moldes adequados, regula a entrada da massa, vigia todo o sistema de prensagem, efectuando as necessárias correcções; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

Operador de máquina de embalar - O trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina utilizada na embalagem de bolachas, biscoitos; regula os comandos da máquina e vigia o seu funcionamento; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída; limpa e conservação da máquina a seu cargo.

Ajudante de cilindrador de massas - O trabalhador que coadjuva o cilindrador de massas e o substitui nos seus impedimentos.

Forneiro - O trabalhador que alimenta o forno e é responsável pelo cosimento das massas.

Misturador de massas - O trabalhador que recebe as matérias-primas, pesa e alimenta a misturadora das massas de bolachas e biscoitos; regula e vigia a misturadora; entrega as massas e abastece a linha de fabrico; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

Ajudante de forneiro - O trabalhador que coadjuva o forneiro e o substitui nos seus impedimentos.

Controlador de saídas - O trabalhador responsável pela saída dos produtos fabricados, embalagens e aprovisionamento e encarregado da anotação do movimento de saídas.

Ajudante do controlador de saídas - O trabalhador que coadjuva o controlador de saídas e o substitui nos seus impedimentos.

Vigilante (guarda ou porteiro) - O trabalhador fiscaliza todas as entradas e saídas da fábrica, incluindo o pessoal, e exercer a vigilância das instalações.

Empacotador - O trabalhador que procede à pesagem e empacotamento do produto fabricado.

Distribuidor de encomendas - O trabalhador que procede à distribuição das encomendas.

Auxiliar - O trabalhador que procede a cargas e descargas e desempenha todos os serviços não discriminados.

Aprendiz - O trabalhador que faz aprendizagem para qualquer das categorias previstas.

Indústria de Pastelaria e Confeitaria:

Chefe de Pastelaria ou Chefe de Confeitaria - O trabalhador que superintende em todos os serviços inerentes aos processos de fabrico.

Sub-Chefe de Pastelaria ou sub-chefe de Confeitaria - É o trabalhador com funções idênticas às actividades do pasteleiro ou do Confeiteiro, a quem é reconhecida a capacidade de substituir o chefe nas suas ausências ou impedimentos.

Pasteleiro ou Confeiteiro - O trabalhador que manipula e confecciona as massas e prepara o forno para as receber.

Ajudante de Pasteleiro ou Confeiteiro - O trabalhador que coadjuva o pasteleiro o confeiteiro e o substitui nos seus impedimentos.

Forneiro - O trabalhador que alimenta o forno e é responsável pelo cosimento das massas.

Ajudante de forneiro - O trabalhador que coadjuva o forneiro e o substitui nos seus impedimentos.

Auxiliar - O trabalhador que procede a cargas e descargas e desempenha todos os serviços não discriminados.

2009

ANEXO II

TABELASALARIAL

INDÚSTRIA DE PASTELARIAE CONFEITARIA

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Pasteleiro ou Confeiteiro Chefe	598,00
B	Sub-Chefe Pastelaria ou Sub-Chefe Confeitaria	576,00
C	Pasteleiro ou Confeiteiro	551,00
D	1.º Ajudante Pasteleiro/Confeiteiro Forneiro	528,00
E	Ajudante de Forneiro Auxiliares (Pasteleiro/Confeiteiro)	507,00

2009

TABELA SALARIAL

INDÚSTRIA DE BOLACHAS E BISCOITOS

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Mestre ou Técnico	586,50
B	Ajudante de Mestre ou Técnico Operador de Linha de Fabrico Operador de Máquinas de Embalar	552,00
C	Cilindrador de Massas Misturador de Massas Forneiro Controlador de Saídas	510,00
D	Ajudante Cilindrador de Massas Ajudante de Forneiro Ajudante Controlador de Saídas Empacotador Distribuidor de Encomendas Auxiliares (Bolachas e Biscoitos) Vigilante (Guarda ou Porteiro)	490,00
E	Aprendiz	443,50

ANEXO III

ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

1 - ENCARREGADO E CHEFES DE EQUIPA

Pasteleiro ou Confeiteiro Chefe
Mestre ou Técnico

2 - PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

Sub-Chefe Pastelaria ou Sub-Chefe Confeitaria

3 - PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

Pasteleiro ou Confeiteiro
Ajudante de Mestre ou Técnico
Operador de Linha de Fabrico
Operador de Máquinas de Embalar

4-PROFISSIONAIS SEMIQUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)

1.º Ajudante Pasteleiro/Confeiteiro
Forneiro
Cilindrador de Massas
Misturador de Massas
Forneiro
Controlador de saídas

5 – PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDIFERENCIADOS)

Ajudante de Fornoiro
 Auxiliares (Pasteleiro/Confeiteiro)
 Ajudante Cilindrador de Massas
 Ajudante de Fornoiro
 Ajudante Controlador de Saídas
 Empacotador
 Distribuidor de Encomendas
 Auxiliares (Bolachas e Biscoitos)
 Vigilante (Guarda ou Porteiro)

6 – PRATICANTES E APRENDIZES

Aprendiz

Funchal, 29 de Abril de 2009

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

Manuel Lourenço Pedro Gonçalves - Mandatário
 Luís Manuel de Sousa Correia - Mandatário

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

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas - Membro da Direcção Nacional
 Vasco Crisóstomo M. Correia - Mandatário
 Osvaldo Andrade Moura - Mandatário
 Carlos Alberto Neves Andrade - Mandatário

Depositado em 5 de Maio de 2009, a fl.^{as} 39 do livro n.º 2, com o n.º 10/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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 RAM - Revisão Global.

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 e 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 número de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 495 e o número de empresas 55.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 - Este C.C.T. entra em vigor à data da sua publicação nos termos da Lei.

2 - O presente C.C.T. tem a duração mínima permitida por Lei e pode ser denunciado nos termos da cláusula 3.^a.

3 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 - A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da sua publicação, conforme se trate da revisão global ou da revisão intercalar das remunerações mínimas.

2 - A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra parte a respectiva proposta fundamentada.

3 - A parte que recebe a proposta tem um prazo de 30 dias, contados a partir da data da recepção, para responder.

4 - A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legítima a parte proponente a requerer conciliação.

5 - Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações no prazo de quinze dias contados da data da sua recepção.

CAPÍTULO II

Admissão, Categorias Profissionais, Quadro de Pessoal e Acesso

Cláusula 4.^a

Princípios Gerais

1 - Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- Ter idade mínima de 16 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei;
- Ser titular do Boletim de Sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituem título obrigatório para o exercício da profissão.

2 - Constitui requisito de admissão nas categorias de amassadores e fornoiro a aprovação em exame de aptidão realizado nos termos do disposto na cláusula 12.^a.

3 - A admissão de ajudantes é condicionada a existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um fornoiro.

4 - Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e jurídica obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito com o trabalhador.

Cláusula 5.^a

Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 30 dias.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeito de substituição

1 - A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 - No caso do trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso do substituído ao serviço, ou quinze dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual ou a prazo

1 - Salvo os casos de admissão para efeitos de substituição, só é admissível o recurso ao trabalho eventual por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração - ou seja, aos sábados e vésperas de feriados, por ocasião das festas, romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente a Páscoa, Natal e Ano Novo, e nas zonas balneares durante o período de Verão.

2 - Em qualquer destes casos, as entidades patronais darão preferência à admissão de profissionais do sector, portadores do boletim de sanidade e carteira profissional.

3 - As empresas só em circunstâncias excepcionais deverão admitir trabalhadores contratados a prazo, devendo tais contratos ser sempre reduzidos a escrito.

4 - O número de trabalhadores contratados a prazo nunca poderá exceder em cada momento vinte por cento do número total de trabalhadores da empresa, devendo converter-se, por força deste contrato, em definitivos todos os contratos a prazo que excedem aquela percentagem, a iniciar-se pelos mais antigos.

5 - É proibida a celebração de contratos a prazo com os aprendizes.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem

1 - A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória, de idade não superior a dezoito anos.

2 - É permitida a admissão, como aprendizes, a indivíduos de idade superior a dezoito anos sendo, neste caso, o período de aprendizagem reduzido a metade do estabelecido no número seguinte.

3 - O período de aprendizagem é, no máximo, de dois períodos de um ano, findos os quais o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior.

Quando o trabalhador perfizer 18 anos e possuir um ano de aprendizagem, será promovido à categoria imediatamente superior.

4 - Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

5 - O número de aprendizes não poderá exceder 20% do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; e, porém, permitida a existência de 1 aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a 4.

Cláusula 9.^a

Condições especiais de aprendizagem

Não é permitida a admissão ou manutenção ao serviço de qualquer trabalhador com mais de 16 anos de idade que não seja titular de carteira ou título profissional, excepção dos aprendizes.

Cláusula 10.^a

Categorias profissionais - Princípios gerais

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

2 - A divisão em grupos tem carácter meramente técnico, não implicando, em caso algum, hierarquização das categorias de um dos grupos sobre as do outro.

3 - A transferência de qualquer trabalhador do grupo I para o grupo II poderá efectuar-se precedida de acordo escrito do trabalhador e deverá ser comunicado ao Sindicato respectivo, se for sindicalizado, no prazo de dez dias.

4 - A transferência de qualquer profissional do Grupo II para o Grupo I deverá ser precedida de acordo escrito do trabalhador, que se submeterá ou não a exame de aptidão profissional, salvo o caso de já ter desempenhado essas funções na mesma empresa ou noutras.

5 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

6 - Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 - Quando nos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, terá direito a esse tratamento.

Cláusula 11.^a**Atribuição de categorias profissionais**

1 - A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça.

2 - Sempre que, perante a complexidade ou ambiguidade das funções de um profissional existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 12.^a**Mudança de categoria**

1 - Carecem de aprovação de aptidão, salvo se o trabalhador tiver desempenhado anteriormente essas funções, a efectuar em estabelecimento escolhido de comum acordo, as seguintes mudanças de categoria:

- a) De Distribuidor para Caixeiro - Encarregado. Amassador ou Fornoiro;
- b) De Caixeiro para Amassador ou Fornoiro.

2 - Carece de prévio acordo escrito do trabalhador a sua mudança, dentro da mesma empresa, de qualquer categoria, para a de Distribuidor.

3 - O exame a que se refere o número 1 será requerido ao organismo e na forma que vier a ser legalmente estabelecido e do júri farão parte, em número igual, representantes de ambas as partes.

4 - Em caso de reprovação, poderá ser requerido novo exame, decorridos sessenta dias sobre a data daquela.

5 - Qualquer mudança de categoria no mesmo estabelecimento, será obrigatoriamente comunicada, no prazo de dez dias, pela entidade patronal ao Sindicato respectivo, se o trabalhador for sindicalizado, em impresso fornecido para o efeito por esse organismo.

Cláusula 13.^a**Quadro de Pessoal e Dotações Mínimas**

1 - A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

- a) Um fornoiro e um amassador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 Kg. de farinha;
- b) Um caixeiro - encarregado, fornoiro(s), amassador(es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária compreendida entre 251 Kg. E 2000 Kg. de farinha;
- c) Um encarregado de fabrico, um encarregado de expedição, fornoiro(s), amassador (es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2000 Kg. de farinha.

2 - O número de caixeiros - auxiliares (caixeiros) nunca poderá exceder o dobro dos restantes caixeiros.

3 - As vagas que se verifiquem em relação as dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas no prazo de vinte dias, de acordo com as condições de admissão, e

desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

4 - A cozedura média diária será calculada com base na informação sobre consumo de farinha do ano anterior.

5 - Para efeitos de cálculo de cozedura média diária, a quantidade de farinhas espoadas de trigo, computa-se na totalidade e a de farinhas de milho, centeio e ramas, na base de 50%.

6 - Nenhuma alteração das condições de trabalho que implicam aumento de carga de trabalho pode ser posta em execução sem prévia audiência da Comissão de Trabalhadores ou Delegados Sindicais.

Cláusula 14.^a**Acesso**

1 - Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categoria inferior, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 - Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada, os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e/ou literárias;
- c) Antiguidade;
- d) Assiduidade.

3 - Para efeitos do número anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os Delegados Sindicais ou Comissões Sindicais, tratando-se de trabalhadores sindicalizados.

CAPÍTULO III**Direitos e Deveres das Partes**Cláusula 15.^a**Garantias do Trabalhador**

1 - É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer outras sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições do trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo quando for por este aceite por escrito e autorizado pelo Secretário Regional do Trabalho bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído temporariamente outro de categoria superior;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço dos trabalhadores;

- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.
- i) Celebrar contratos a prazo fora das limitações impostas por este contrato.

2 - A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

Cláusula 16.^a

Deveres da Entidade Patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho;
- c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que estes tenham sido eleitos;
- d) Não fumar no local de trabalho, enquanto se procede a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- e) Fornecer no ano de admissão 2 fatos de trabalho e um fato nos anos seguintes, entendendo-se por fato uma calça e duas camisolas.

Cláusula 17.^a

Deveres do Trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade todos os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o estabelecimento em que presta serviço;
- d) Acatar respeitosamente todas as ordens e instruções que não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;
- f) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;
- g) Não fumar enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- h) Velar pela conservação e boa utilização do vestuário e bens que lhes estiverem distribuídos;
- i) Guardar segredo profissional, nomeadamente sobre fórmulas e dosagens de fabrico.

Cláusula 18.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 - É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;
- b) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério;

2 - Tratando-se de mudança total ou parcial de estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

3 - Por prejuízo sério para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes de antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

4 - Em qualquer situação de transferência, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes de transferência, ou sejam, as despesas de deslocação face ao aumento de distância de residência ao local de trabalho, deslocação do agregado familiar, transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

5 - Por outro lado, a entidade patronal obriga-se a avisar os trabalhadores a transferir com uma antecedência mínima de trinta dias, obrigando-se o trabalhador a pronunciar-se até 15 dias antes de transferência, sob pena de se considerar que aceita a transferência.

6 - Para estes efeitos, entende-se por transferência do local de trabalho, toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a trinta dias, seguidos ou interpolados, ao longo de um ano, salvo acordo escrito do trabalhador em contrário.

7 - Todas as transferências de trabalhadores causados pela necessidade de não prejudicar o abastecimento público, serão reguladas pelas normas referentes à substituição temporária.

CAPÍTULO IV

Da Actividade Sindical

Cláusula 19.^a

Princípio Geral

Nos termos da lei é vedado à entidade patronal qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 20.^a

Direito à actividade sindical

1 - Nos termos da lei os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão intersindical de empresa.

2 - A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e da comissão sindical de empresa serão regulados nos termos da lei em vigor, e dos Estatutos do Sindicato.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantia

Cláusula 21.^a

Comunicação à empresa

1 – As direcções dos Sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 – O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 22.^a

Conceitos fundamentais

Para efeito deste capítulo entende-se por:

- Dirigente Sindical - Elemento dos corpos gerentes dos Sindicatos, Uniões, Federações e Confederações.
- Delegado Sindical - O representante do respectivo sindicato na empresa.
- Comissão Sindical da Empresa - Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidades de produção.
- Comissão Intersindical de Empresa - Organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

Cláusula 23.^a

Competência dos órgãos sindicais

Em ordem à defesa dos direitos e interesses sócio - profissionais dos trabalhadores, as comissões ou delegados referidos na cláusula anterior, terão a competência definida na Constituição da República e nas leis.

Cláusula 24.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais, têm direito de exercer as funções definidas na lei e nos precisos termos em que o for, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 - O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo Sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3 - Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 25.^a

Crédito de horas

1 - Os trabalhadores que sejam membros dos Corpos Gerentes do Sindicato, dispõem de um crédito de quatro dias por mês, para o desempenho das suas funções, mantendo o direito à remuneração.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical tal crédito será de oito horas.

3 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada pela Direcção do Sindicato, por escrito, com a antecedência mínima de um dia:

- No caso do n.º 1 com indicação das datas e o número de dias necessários.
- No caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no corpo deste número, a comunicação será feita nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 26.^a

Condições para o exercício das funções sindicais

1 - Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição do ou dos Delegados Sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas, ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição do ou delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 - Os delegados sindicais têm o direito de verificar na sua empresa o cumprimento do presente contrato colectivo de trabalho, e tomar as medidas convenientes à sua execução.

Cláusula 27.^a

Formalidades

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal semanal de trabalho será de quarenta horas semanais e oito diárias.

2 - Os trabalhadores que celebrarem o acordo nos termos do Ponto Único da cláusula 41.^a terão direito a uma redução de 2 horas no horário de trabalho semanal praticado.

3 - A duração diária poderá ter uma das seguintes modalidades:

- a) De 7 horas diárias de Segunda a Sexta-feira e 5 horas nas vésperas do dia de descanso semanal;
- b) De 7 horas diárias, de Segunda-feira a Sábado, no máximo, não sendo permitido trabalhar ao Sábado além das 12 horas, (meio dia de descanso semanal)
- c) 40 horas semanais em 5 dias, com 2 dias de descanso semanal, os quais podem ser gozados ao Sábado e Domingo ou Domingo e Segunda.

4 - Os horários serão sempre que possível, estabelecidos por mútuo acordo, entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta as necessidades da empresa e o local onde a mesma está instalada. Na falta de acordo os horários serão estabelecidos pela entidade patronal, respeitando os máximos acima definidos.

5 - Após os dias de descanso semanal, o início da laboração poderá ser efectuado com uma ou duas horas de antecedência, sendo estas remuneradas com um acréscimo de 100%.

6 - Os regimes atrás previstos não prejudicam outros regimes mais favoráveis já praticados.

Cláusula 29.^a

Regime de trabalho de tempo parcial

1 - É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial:

- a) Durante o período mínimo de quatro horas por dia, pelos profissionais da categoria de Caixeiros, cujo valor médio de vendas não seja superior a 20€.
- b) Pelo (as) distribuidores (as).

Parágrafo único - Sempre que forem fixados novos preços de venda de pão e valor respeitante à venda média diária será actualizado, tomando como base a percentagem da diferença média entre os novos e os anteriores valores dos referidos preços.

Cláusula 30.^a

Trabalho Suplementar

Considera-se trabalho suplementar o prestado para além do período normal.

Cláusula 31.^a

Noção de trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, bem como o realizado entre as vinte e três horas de um dia e as dez do dia seguinte pelos trabalhadores incluídos nos segundos turnos organizados pelas empresas.

Cláusula 32.^a

Horários Especiais

1 - Por ocasião de feriados, ocasiões festivas, nomeadamente Páscoa, Natal e Ano Novo, e de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores, designadamente a quando da realização de feiras, festas e

romarias ou em estâncias místicas, será permitida a antecipação ou/e prolongamento do horário normal por um período de 3 horas, podendo-se ainda estabelecer horários especiais para além deste limite de mútuo acordo entre trabalhadores e a entidade patronal.

2 - Quando o dia feriado coincidir com o sábado ou com a segunda-feira, observar-se-á na véspera ou ante - véspera respectivamente, o horário de trabalho de 10 horas estabelecido para os sábados.

Cláusula 33.^a

Mapa de horário de trabalho

Em cada estabelecimento será fixado, em lugar bem visível, o mapa de horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na Lei e neste Contrato o qual depois de aprovado pela Secretaria Regional do Trabalho, deverá ser enviado ao Sindicato respectivo uma cópia não selada.

Cláusula 34.^a

Turnos

1 - A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse o período normal de trabalho.

2 - A composição dos turnos, de harmonia com a escala aprovada, se a houver será registado em livro próprio e fará parte do mapa do horário de trabalho.

3 - Não poderá haver mudança de turnos fora da escala normal de cada trabalhador sem prévia concordância deste.

4 - É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador com horário normal a trabalhar por turnos, excepto se este der o seu consentimento.

5 - Em nenhum caso a alteração do horário de trabalho poderia implicar diminuição de regalias, nomeadamente retribuição.

CAPÍTULO VI

Retribuição Mínima do Trabalho

Cláusula 35.^a

Retribuições mínimas

1 - A todos os trabalhadores abrangidos por contrato, são garantidas todas as remunerações mínimas mensais constantes do Anexo II, as quais servirão de base ao cálculo do montante a atribuir para efeitos de trabalho nocturno e horas extraordinárias.

& Único - Os trabalhadores que celebrarem o acordo nos termos do Ponto Único da cláusula 41.^a, têm direito, por cada Domingo que prestem actividade, a um acréscimo salarial de 175%, calculado sobre a duração de um dia normal de trabalho.

2 - O pagamento deve ser efectuado até o último dia de trabalho do período a que se refere, salvo se este for feriado, sendo então pago no dia anterior dentro do período normal de trabalho, no caso do pagamento ser feito em dinheiro; se o pagamento for feito em cheque deverá ser feito até 5 dias antes do último dia de trabalho do período a que refere.

3 - A retribuição - hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial, não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo RM o vencimento para a respectiva categoria profissional e nas horas correspondentes ao período de trabalho semanal.

4 - A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal ajustado, será calculado com base no valor da retribuição hora, apurado nos termos do número anterior.

5 - Nenhum trabalhador que, à data de entrada em vigor deste contrato, esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial, pode sofrer diminuição do vencimento, por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

6 - A prestação de trabalho em regime de tempo parcial pelo pessoal de venda e distribuição pode ser remunerada à percentagem, mediante acordo por escrito do trabalhador e sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

Cláusula 36.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 37.^a

Remuneração do Trabalho Suplementar

1 - A primeira hora de trabalho suplementar deverá ser remunerada com um acréscimo correspondente a 50% da retribuição normal e as horas seguintes com um acréscimo correspondente a 100%.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Contrato terão direito a receber, entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês do ordenado, na qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno, nos casos em que o trabalhador a ela tenha direito.

2 - Os trabalhadores que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço, receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 - Aquando da cessação do contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 - Aquando da suspensão da prestação do trabalho, por via do interesse do trabalhador no serviço militar obrigatório, bem como no termo da suspensão, aquando o seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorram.

5 - Em tudo o mais rege o disposto em outra legislação eventualmente aplicável.

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos por esse contrato colectivo de trabalho terão direito a um subsídio de refeição 4,41 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 40.^a

Sistema de pagamento

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Contrato serão remunerados ao mês não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2 - A retribuição base e os acréscimos devidos, serão pagos nos últimos três dias úteis de cada mês.

3 - A retribuição por trabalho suplementar poderá ser paga nos oito dias seguintes do mês a que disser respeito.

CAPÍTULO VII

Suspensão de Prestação de Trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal e feriados

1 - O dia de descanso semanal obrigatório na indústria de Panificação é o Domingo.

& Único - Por livre acordo das partes, trabalhadores e entidade patronal poderá ser acordado outro dia de descanso semanal. O acordo será obrigatoriamente traduzido a escrito. A entidade patronal obriga-se a organizar o trabalho de forma a garantir anualmente a cada trabalhador o mínimo de 12 Domingos gozados como dia de descanso semanal.

Cláusula 41.^a - A**Garantia de trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados**

1 - Aos trabalhadores que trabalham em dia ou dias de descanso semanal serão remunerados nas seguintes condições:

- a) Avisar o trabalhador pelo menos com 3 dias de antecedência.
- b) O trabalho prestado em dia de descanso será pago com um acréscimo de 175%.
- c) O trabalhador nessa semana tem uma redução de 2 horas de trabalho.
- d) O trabalhador gozará o dia de descanso num dos dias seguintes dessa semana.
- e) Por acordo, entre o trabalhador e a entidade patronal o trabalhador pode optar no lugar da remuneração, por gozar dois dias de descanso compensatório os quais serão gozados num dos trinta dias a seguir ao dia de descanso trabalhado. Caso não goze nos trinta dias a entidade patronal tem de pagar o dia de descanso a 175%.

2 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro
Terça - Feira de Carnaval (Terça para Quarta)
Sexta - Feira Santa
25 de Abril
1 de Maio
Corpo de Deus (festa móvel)
Domingo de Páscoa
10 de Junho
1 de Julho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro - (de 24 para 25)
26 de Dezembro - (de 25 para 26)
Feriado Municipal onde o trabalho é prestado.

3 - O trabalho realizado em dia feriado será pago com um acréscimo de 175%. No entanto, por acordo do trabalhador, com a entidade patronal, o trabalhador pode optar, em substituição da remuneração, por gozar dois dias de descanso compensatório, a serem gozados num dos trinta dias a seguir ao feriado trabalhado. Caso não goze o período referido dentro dos trinta dias, a entidade patronal tem de pagar o feriado com o acréscimo de 175%.

Cláusula 42.^a**Direito a férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Contrato têm direito, em cada ano civil a 22 dias úteis seguidos de férias.

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 43.^a.

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

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

Cláusula 43.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 - Nos casos em que às faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 44.^a**Retribuição e subsídio de férias**

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo na qual será incluída a remuneração por trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ela tenha direito e deve ser pago antes do início daquele período.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 - A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 43.^a, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 45.^a**Escolha ou marcação da época de férias**

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

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de trabalhadores, ou a Comissão Sindical ou intersindical ou os Delegados Sindicais, pela ordem indicada, se existirem tais entidades.

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

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, desde que estabelecidos com o acordo das partes.

5 - O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 - O início da contagem do período de férias deverá reportar-se necessariamente a um dia útil de trabalho.

Cláusula 46.^a**Alteração da marcação do período de férias**

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

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

3 - Haverá lugar à 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.

Cláusula 47.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

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

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

Cláusula 48.^a**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 - No ano de 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 vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 - Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verificar, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 49.^a**Doença no período de férias**

1 - Se o trabalhador adoecer, durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja de facto informada, prosseguindo-se o respectivo gozo após o

termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior, o disposto no n.º 3 da cláusula 48.^a.

3 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle, por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a**Violação do direito a férias**

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

Cláusula 51.^a**Conceito de falta**

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

2 - No caso de ausência durante período inferior a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 - Exceptuam-se do disposto do número anterior as ausências parciais não superiores a 15 minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 52.^a**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) Quinze dias seguidos por altura do casamento.
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, triavós, netos, bisnetos, e trinets, irmãos ou cunhados, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com os trabalhadores, até dois dias.
- d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a três dias;
- 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, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
- i) Até dois dias por mês para assuntos particulares com perda de remuneração.

3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 53.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir prova, dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de qualquer direito ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte:

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

- Dadas nos casos previstos na alínea f) e i) do n.º 2 da cláusula 52.^a;
- As faltas dadas por membros da direcção do Sindicato quando excedam quatro dias por mês, por delegados sindicais ou delegados das comissões intersindicais quando excedam, respectivamente, cinco ou oito horas por mês;
- Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 52.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

$$\frac{R.M.}{30}$$

sendo R.M. a remuneração mensal.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias

ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, de modo a que os 2 períodos sejam sempre iguais:

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

- Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano.
- Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 56.^a

(Causas de extinção)

O contrato de trabalho cessa por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- Despedimento colectivo;
- Rescisão do Trabalhador.

Cláusula 57.^a

Cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 - É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 - A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 - São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2 segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 - No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 - Exercendo o direito previsto no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração se revogar o contrato foi de vida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 58.^a
**Cessação do Contrato de Trabalho
por caducidade**

1 - O contrato de trabalho caduca nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 - Nos casos previstos na alínea b) do número 1 só se considera verificando a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devem conhecer.

Cl sula 59.^a
Ausência de justa causa

Nos termos da Lei:

1 - A inexistência de justa causa, a inadequa o da san o do comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às presta es pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como   reintegra o na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho   com a antiguidade que lhe pertencia.

2 - Em substitui o da reintegra o na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemniza es previstas na Lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até   data da sentença.

Cl sula 60.^a
**Cessa o do contrato de trabalho por despedimento
colectivo**

1 - Considera-se despedimento colectivo nos termos da Lei, a cessa o do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 - Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito   indemniza o de antiguidade prevista na Lei.

Cl sula 61.^a
**Cessa o do Contrato por rescisão do
trabalhador**

1 - O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situa es seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obriga es legais incompatíveis com a continua o do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribui o na forma devida;
- c) Viola o culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplica o de san o abusiva;
- e) Falta culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa   sua honra ou dignidade;

f) Falta culposa de condi es de higiene e segurança no trabalho.

2 - A cessa o do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número 1 confere ao trabalhador o direito   indemniza o prevista na lei.

3 - O pagamento da indemniza o referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dá origem a situa o determinante da rescisão.

4 - O trabalhador tem ainda o direito se rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

5 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

6 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso referido nos números anteriores, pagar    outra parte, a título de indemniza o, o valor de retribui o correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemniza es devidas   entidade patronal previstas na lei.

CAPÍTULO IX
Trabalhadores Específicos
Cl sula 62.^a
Princípios gerais

São garantidas às mulheres trabalhadoras, em idênticas tarefas e qualifica o e para trabalho igual, os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discrimina o, nomeadamente no tocante a promo o, remunera o e acesso a qualquer categoria profissional.

Cl sula 63.^a
Direitos especiais

São designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar sem diminui o de retribui o, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal.
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentaa o.
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:
 - d1) 90 dias obrigatórios e imediatamente após o parto.
 - d2) Os restantes, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
- e) Afaltar duas horas por dia, seguidas ou fraccionadas, desde o nascimento de um filho e durante o período de um ano, ou enquanto durar a amamenta o.
- f) Dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com ou sem retribui o.
- g) A faltar quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo de retribui o, até um dia por mês.

Cláusula 64.^a**Trabalho de menores - Princípio geral**

1 - A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 - A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio - profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

Cláusula 65.^a**Trabalhos proibidos ou condicionados**

Fica vedada a possibilidade de exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico - psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 Kgs.
- b) A prestação de trabalho nocturno ou suplementar antes de completarem 16 anos de idade;
- c) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- d) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coação.

Cláusula 66.^a**Trabalhadores estudantes - Direitos especiais**

1 - Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino, deixarão o trabalho, sem perda de remuneração até duas horas, nos dias em que tenham aulas, se necessário à comparência nestas.

2 - Aos trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino serão concedidos ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário para prestar provas de exames ou outras, nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar até dez dias consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requirem;
- d) Na elaboração da escala de férias será tida em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 - Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a da sua assiduidade a estas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

CAPÍTULO X**Disciplina**Cláusula 67.^a**Conceito de infracção disciplinar**

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes deste contrato e da lei.

Cláusula 68.^a**Processo disciplinar**

1 - Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem precedência de processo disciplinar, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 - No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa remetida em carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 3 dias após a recepção da nota de culpa;
- c) O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.
- d) Serão ainda observadas as disposições legais imperativas.

4 - A sanção do despedimento sem precedência do processo disciplinar, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou a inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

6 - É permitido a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 69.^a**Sanções disciplinares**

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

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa;

2 - A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, doze dias e em cada ano civil o total de trinta dias.

3 - Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1, incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições de previdência, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 - É nulo e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 70.^a

Sanções Abusivas

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

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência; ou de delegado sindical;
- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou data da apresentação da candidatura a essas funções quando se não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade, excepto quando a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, gozando ainda as regalias de protecção contra despedimento previsto em lei especial.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 71.^a

Comissão paritária

Na área e com o âmbito definidos no n.º 1 da cláusula 1.^a deste contrato serão constituídas a requerimento de qualquer interessado, dirigido à Secretaria Regional do Trabalho e com conhecimento à outra parte, comissão paritária, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 72.^a

Composição

1 - A comissão paritária referidas na cláusula anterior serão constituídas por cinco membros efectivos, dois em representação do Sindicato, dois da entidade patronal e um da Secretaria Regional do Trabalho.

2 - Além dos membros mencionados no número precedente, poderão participar da comissão paritária quatro assessores técnicos designados dois por cada parte.

3 - Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte, sem direito a voto, nas reuniões, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

4 - Os vogais serão nomeados pelas partes no prazo de dez dias, contados da data de recepção pela Secretaria Regional do Trabalho do requerimento previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 - Na falta de designação no prazo fixado, a mesma será feita pela Secretaria Regional do Trabalho.

Cláusula 73.^a

Atribuições

À comissão paritária competirá sem prejuízo do estabelecido na Lei sobre despedimentos colectivos:

- Promover se e quando necessário, a reclassificação, dentro do sector, de trabalhadores da panificação;
- Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço.

Cláusula 74.^a

Deliberações

1 - As deliberações tomadas pela comissão paritária obrigam os trabalhadores e as empresas a que respeitem, bem como o sindicato e a associação dos industriais.

2 - As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO XII

Disposições Finais e Transitórias

Cláusula 75.^a

Definição de pão

Considera-se pão todo o produto que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo os produtos afins.

Cláusula 76.^a

Recusa de passagem de certificado de trabalho

A recusa da entidade patronal, aquando da cessação do contrato, de passagem do certificado de trabalho até 10 dias após a recepção do pedido, constitui aquela no dever de indemnizar o trabalhador em montante igual ao que lhe teria de pagar se o mesmo se encontrasse efectivamente ao serviço desde o momento de recepção do pedido até à correspondente entrega ao trabalhador.

Cláusula 77.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 - Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 - Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 78.^a

Quotização sindical

1 - Relativamente aos trabalhadores que hajam autorizado ou venham a autorizar o desconto na folha de ordenados das respectivas quotas sindicais, as empresas deduzirão, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecida.

2 - As entidades patronais enviarão ao Sindicato, até ao dia quinze de cada mês, as quotas sindicais descontadas nos termos do número anterior.

Cláusula 79.^a

Garantia de aumento mínimo

Aos trabalhadores cuja entidade patronal não aplique qualquer aumento decorrente da actualização anual da tabela salarial do C.C.T., será garantido o aumento percentual resultante do aumento médio acordado calculado sobre a sua retribuição mensal.

Cláusula 80.^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 I

Definição das categorias profissionais

Grupo I

Fabrico

Amassador - É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e produtos afins; manipula as massas competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja, ou nas suas faltas ou impedimentos.

Aprendiz - É o trabalhador de idade superior a 16 anos que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões descritas neste anexo.

Ajudante de padaria - É o trabalhador a quem compete cortar, pesar, enrolar e tender a massa a panificar, afim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o Amassador e o Forneiro.

Parágrafo 1.º - O trabalhador que possuir 5 ou mais anos de permanência nesta categoria é considerado Ajudante de 1.^a

Encarregado de fabrico - É o trabalhador responsável pela requisição de matérias primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e

pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo enformamento, boa cozedura e desenformamento.

Grupo II

Expedição, Distribuição e Vendas

Caixeiro - É o trabalhador que nas empresas de panificação efectua a venda dos diferentes tipos de pão, produtos de pastelaria, confeitaria, produtos afins e similares e, que nos depósitos de venda de pão, vulgarmente conhecidos por "boutiques de pão", para além dos supra referidos, vende ainda sandes, salgados, cafés e bebidas, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É ainda responsável pela afixação em lugar visível das tabelas de preços de venda dos produtos, competindo-lhe, também, zelar pela conservação, em perfeito uso, de balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

Caixeiro Auxiliar - É o trabalhador que exerce eminentemente funções de venda ao balcão, coadjuvando o Caixeiro Encarregado e ou o caixeiro no desempenho das suas funções no estabelecimento em que exerce a sua actividade. O caixeiro nestas condições será promovido obrigatoriamente a caixeiro após 2 anos de permanência nesta categoria.

Caixeiro Encarregado - É o trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração, da expedição, da distribuição e da venda ao balcão ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, distribuidores e a colectivos efectuados nesses balcões e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel ou em veículo automóvel desde que por ele não conduzido. Colabora na contagem dos produtos fabricados e no transporte e descarga de matérias primas necessárias à fabricação.

Distribuidor- Motorizado - É o trabalhador que distribui pão, produtos afins e similares pelos clientes ou postos de venda, utilizando veículo automóvel por ele conduzido. Colabora na contagem dos produtos fabricados e transporta as matérias primas necessárias à fabricação podendo coadjuvar à sua descarga.

Encarregado de expedição - É o trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, distribuição, venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

Expedidor ou Ajudante de Expedição - É o trabalhador que procede à contagem e embalagem de produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar a sua distribuição. Substitui o encarregado de expedição nas suas faltas ou impedimentos.

Serventes - É o trabalhador com função de proceder à embalagem de produtos podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Categorias Profissionais	Salário
Encarregado de Fabrico	541,50
Encarregado de Expedição	533,50
Amassador e Forneiro	519,00
Caixeiro Encarregado	510,50
Ajudante de 1.ª	484,50
Distribuidor Motorizado	484,50
Ajudante de 2.ª	474,50
Aprendiz de 2.º ano	459,00
Caixeiro	
Caixeiro Auxiliar	
Expedidor	
Distribuidor	
Servente com mais de 18 anos	
Aprendiz de 1.º ano	435,00
Servente com menos de 18 anos	

Funchal, 29 de Abril de 2009.

A Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da RAM.

José Jorge Pereira - Mandatário
 João Manuel Costa e Canha - Mandatário

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

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas - Membro da Direcção Nacional

Vasco Crisóstomo Menezes Correia - Mandatário
 Osvaldo Andrade Moura - Mandatário
 Carlos Alberto Neves Andrade - Mandatário

Depositado em 5 Maio de 2009, a fl.as 39 verso do livro n.º 2, com o n.º 11/2009, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

 ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Associações Sindicais:

Corpos Gerentes/Alterações:

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Eleição em 08/04/09 para o quadriénio 2009/2013.

Mesa do Plenário

Leonel Martinho Gomes Nunes, casado, nascido a 11 de Novembro de 1949, filho de João Nunes e de Maria Gomes Nunes, natural da Freguesia do Monte, Concelho do Funchal, residente a

Estrada da Corujeira, n.º 26, freguesia do Monte, Concelho do Funchal, sócio deste Sindicato com o n.º 4.061, portador do Bilhete de Identidade n.º 1263102, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Silvino Marques Correia, casado, nascido a 8 de Outubro de 1961, filho de João Correia e de Arsénia Marques, natural da freguesia de Santa Cruz, concelho de Santa Cruz, residente ao Caminho do Estreito, n.º 170, freguesia de Santa Cruz, Concelho de Santa Cruz sócio deste Sindicato com o n.º 19.404, portador do Bilhete de Identidade n.º 628632, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Rubina Patrícia Nunes, divorciada, nascida a 23 de Maio de 1980, filha de Eduardo Nunes e de Felisbela da Graça, natural da freguesia de Câmara de Lobos, Concelho de Câmara de Lobos, residente ao Complexo Habitacional da Torre, Bl. E, 3.º AI, freguesia de Câmara de Lobos, Concelho de Câmara de Lobos, sócia deste sindicato com o n.º 15.989, portadora do Bilhete de Identidade n.º 12640837, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Carlos Alberto Neves Andrade, divorciado, nascido a 13 de Novembro de 1968, filho de António Pestana de Andrade e de Maria Ivónia da Silva Neves Andrade, natural da freguesia de São Martinho, Concelho do Funchal, residente ao Caminho do Esmeraldo, n.º 35, freguesia de São Martinho, Concelho do Funchal, sócio deste Sindicato com o n.º 13.503 portador do Bilhete de Identidade n.º 9498607, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Secretariado

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas, casado, nascido a 17 de Janeiro de 1959, filho de João de Freitas e de Cecília de Nóbrega Gonçalves, natural da freguesia da Camacha, Concelho de Santa Cruz, residente ao Caminho dos Namorados, n.º 23, Casais d'Além, freguesia da Camacha, Concelho de Santa Cruz, sócio deste Sindicato com o n.º 6.572, portador do Bilhete de Identidade n.º 6700726, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Teresa Maria Freitas Góis de Faria, casada, nascida a 21 de Setembro de 1971, filha de José Vieira Perestrelo de Góis e de Lucinda de Sousa Freitas Góis, natural da freguesia de Santa Luzia, Concelho do Funchal, residente a Travessa do Pilar, Apartamentos "A Nossa Casa", Bl. 4, 1.º Dt.º, freguesia de Santo António, Concelho do Funchal, sócia deste Sindicato com o n.º 16.530, portadora do Bilhete de Identidade n.º 9674038, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Emanuel Natividade Fernandes Mendonça, divorciado, nascido a 05 de Março de 1960, filho de Manuel de Freitas Mendonça e de Maria da Natividade Fernandes, natural da freguesia do Monte, Concelho do Funchal, residente ao Complexo Habitacional das Romeiras, Rua 4, Bloco E - 5, 2.º Dt.º, freguesia de Santo António, Concelho do Funchal, sócio deste Sindicato com o n.º 10.689, portador do Bilhete de Identidade n.º 6482575, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Rui Alberto Rodrigues Fernandes, casado, nascido a 7 de Novembro de 1960, filho de João Teixeira Fernandes e de Maria Osvalda Costa Rodrigues Fernandes, natural da freguesia do Imaculado Coração de Maria, Concelho do Funchal, residente a Azinhaga de São Pedro, n.º 5, freguesia de São Pedro, Concelho do Funchal, sócio deste Sindicato com o n.º 10.213, portador do Bilhete de Identidade n.º 5567025, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

José Manuel Marques Correia, casado, nascido a 29 de Agosto de 1953, filho de Manuel Correia e de Maria Belmira Marques Correia, natural da freguesia de Santo António, Concelho do Funchal, residente a Vereda dos Viveiros, n.º 23, freguesia de São Pedro, Concelho do Funchal, sócio deste Sindicato com o n.º 16.535, portador do Bilhete de Identidade n.º 5429956, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Zita Maria de Abreu Silva, divorciada, nascida a 25 de Outubro de 1954, filha de José Gonçalves de Abreu e de Maria Gomes Sequeira, natural da freguesia de São Martinho, Concelho do Funchal, residente aos Apartamentos Coolobos, Bloco TC 3, 3.º B, Concelho de Câmara de Lobos, sócia deste Sindicato com o n.º 5.745, portadora do Bilhete de Identidade n.º 5586443, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Oswaldo Andrade Moura, casado, nascido a 7 de Abril de 1966, filho de João Ascensão Moura e de Maria Alda de Andrade Moura, natural da freguesia do Monte, Concelho do Funchal, residente a Travessa dos Três Paus a Viana, n.º 79, freguesia de Santo António, Concelho do Funchal, sócio deste Sindicato com o n.º 9.631, portador do Bilhete de Identidade n.º 8161806, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Vasco Crisóstomo de Menezes Correia, casado, nascido a 20 de Outubro de 1950, filho de José Correia e de Nair de Jesus Menezes, natural da freguesia do Monte, Concelho do Funchal, residente a Avenida Luís de Camões, Bloco 9-A, 1.º Dt.º, Bairro do Hospital, freguesia de São Pedro, Concelho do Funchal, sócio deste Sindicato com o n.º 7.565, portador do Bilhete de Identidade n.º 6337487, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Maria Helena Pita Nóbrega, divorciada, nascida a 21 de Abril de 1964, filha de João de Nóbrega e de Maria de Lurdes Pita Nóbrega, natural da freguesia do Imaculado Coração de Maria, Concelho do Funchal, residente a Rua Pedro José de Ornelas, Entrada 33, porta 2, freguesia de Santa Lúzia, Concelho do Funchal, sócia deste Sindicato com o n.º 15.833, portadora do Bilhete de Identidade n.º 7073516, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

António Andrade Vieira Freitas, solteiro, nascido a 7 de Julho de 1971, filho de João Isidoro Vieira de Freitas e de Maria José de Andrade, natural da freguesia de Santa Luzia, Concelho do Funchal, residente à Rua Padre Eduardo Clemente, Edifício Vila Sol, Bl. R 1, freguesia de Câmara de Lobos, Concelho de Câmara de Lobos, sócio deste Sindicato com o n.º 15.983, portador do Bilhete de Identidade n.º 10645027, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

José Alberto Sebastião Machado, casado, nascido a 9 de Março de 1960, filho de Carlos Cornélio Fernandes Machado e de Ilda Rodrigues Sebastião Machado, natural da freguesia de Santa Luzia, Concelho do Funchal, residente à rua da Casa Branca, Edifício Poente, 6.º D, freguesia de São Martinho, Concelho do Funchal, sócio deste sindicato com o n.º 16.025, portador do Bilhete de Identificação n.º 5567846, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Eduardo Batista Gouveia Mendes, casado, nascido a 24 de Junho de 1963, filho de Gregório Mendes e de Adelaide Maria de Gouveia Mendes, natural da freguesia de São Martinho, Concelho do Funchal, residente à estrada do Aeroporto, Edifício Casais do Quinta, Bl C 3.º CF, freguesia do Caniço, Concelho de Santa Cruz, sócio deste Sindicato com o n.º 8.500, portador do Bilhete de Identidade n.º 6920836, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Cristina Magna Cruz Castro, nascida a 21 de Agosto de 1971, filha de João Francisco de Castro e de Maria Saete da Cruz de Castro, natural da freguesia do Monte, Concelho do Funchal, residente ao Pomar Miradouro, n.º 49, freguesia de Santo António,

Concelho do Funchal, sócia deste sindicato com o n.º 16.235, portadora do Bilhete de Identidade n.º 10157826, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Fernanda Nunes Alves, casada, nascida a 31 de Março de 1972, filha de Agostinho Alves e de Maria Nunes, natural da freguesia do Caniçal, Concelho de Machico, residente na Banda d'Além, freguesia do Caniçal, Concelho de Machico, sócia deste sindicato com o n.º 19.444, portadora do Bilhete de Identidade n.º 9859352, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Ricardo Spínola, casado, nascido a 29 de Outubro de 1972, filho de João de Jesus de Freitas Spínola e de Maria Eugénia de Freitas, natural da freguesia de Santa Luzia, Concelho do Funchal, residente ao Caminho do Arrebetão, n.º 36, freguesia de Santo António da Serra, Concelho de Machico, sócio deste sindicato com o n.º 19.531, portador do Bilhete de identidade n.º 10214505, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

João Roberto Nascimento Melim, casado, nascido a 23 de Dezembro de 1972, filho de João da Conceição de Melim e de Inês Délia do Nascimento, Natural da Freguesia do Porto Santo, Concelho do Porto Santo, residente à Rua João Batista de Sá Moradia C, freguesia do Caniço, Concelho de Santa Cruz, sócio deste sindicato com o n.º 15.503, portador do Bilhete de identidade n.º 10431457, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Conselho Fiscalizador

Carlos Alberto Figueira Sardinha, casado, nascido a 29 de Outubro de 1962, filho de Francisco Câncio Sardinha e de Adelaide Gomes Figueira Sardinha, natural da freguesia do Monte, concelho do Funchal, residente à Travessa das Quebradas de Baixo, 47, freguesia de São Martinho, Concelho do Funchal, sócio deste sindicato com o n.º 9.418, portador do Bilhete de identidade n.º 6203698, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

José Maria Camacho, casado, nascido a 10 de Abril de 1956, filho de José Gomes Camacho e de Agostinha dos Santos, natural da freguesia de Santo António, Concelho do Funchal, residente à Estrada Eira do Serrado, CCI 101, freguesia de Santo António, Concelho do Funchal, sócio deste sindicato com o n.º 5.686, portador do Bilhete de identidade n.º 5482416, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Elsa Maria de Sousa Ribeiro, solteira, nascida a 10 de Janeiro de 1973, filha de João de Freitas Ribeiro e de Maria da Conceição de Sousa Ribeiro, natural da freguesia do Monte, concelho do Funchal, residente à Travessa do Cabeço de Ferro, n.º 15, freguesia de Santa Maria Maior, Concelho do Funchal, sócia deste sindicato com o n.º 16.589, portadora do Bilhete de identidade n.º 10278641, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Jorge Xavier Santos Abreu, solteiro, nascido a 3 de Dezembro de 1970, filho de Manuel António de Abreu e de Virginia de Jesus dos Santos, natural da freguesia de Santo António, Concelho do Funchal, residente aos Apartamentos Quinta da Azenha, Bl. A - 4.º Andar, freguesia do Caniço, concelho de Santa Cruz, sócio deste sindicato com o n.º 13.983, portador do Bilhete de Identidade n.º 10032785, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

Eleutério Gregório Rodrigues Figueira, divorciado, nascido a 9 de Maio de 1975, filho de Joaquim Ascensão Figueira e de Filomena da Graça Rodrigues, natural da freguesia do Estreito de Câmara de Lobos, Concelho de Câmara de Lobos, residente ao Edifício América, Apt.º 409, Caminho do Amparo, 57, freguesia de São Martinho, Concelho do Funchal, sócio deste Sindicato com o n.º 15.340, portador do Bilhete de Identidade n.º 10511834, emitido pelo Centro de Identificação do Funchal.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

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

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

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

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 13,87 (IVA incluído)