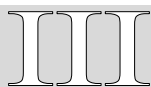




JORNAL OFICIAL

Quarta-feira, 2 de maio de 2018



Série

Número 9

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

Buggypower (Portugal) - Gestão e Produção de Biomassa, Lda.” - Autorização para Adoção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais. 2

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. (Zona Franca da Madeira) e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras. 3

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.	3
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e Outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado.	4
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. (Zona Franca da Madeira) e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras.	5
Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.	7
Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e Outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado.	11
Acordo de Adesão entre o Banco de Sabadell, SA - Sucursal em Portugal e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical.	24
Organizações do Trabalho:	
Associações Sindicais:	
Direção:	
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Eleição.	24

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E
ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspeciva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

"Buggypower (Portugal) - Gestão e Produção de Biomassa, Lda." - Autorização para Adoção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais.

A "Buggypower (Portugal) - Gestão e Produção de Biomassa, Lda.", NIPC 509 901 670, com sede na Rua Princesa D. Amélia, n.º 10, "Edifício Vigia Mar", R/C-B, freguesia da Sé, concelho do Funchal, requereu autorização para laborar para além dos limites normais de trabalho, em regime de turnos, entre as 7 horas e a 1 hora, todos os dias da semana, no estabelecimento industrial sito na Estrada Jorge de Freitas Penedo, 9400-240 Porto Santo.

Fundamenta o pedido com motivos tecnológicos e questões relacionadas com a qualidade do produto, os quais justificam a necessidade de alargamento do período de laboração no estabelecimento industrial em causa.

Tendo em consideração a razão invocada, o parecer emitido pelos serviços competentes da Vice-Presidência do Governo Regional e uma vez que não existem impedimentos previstos na respetiva regulamentação coletiva de trabalho, ou quaisquer outros, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim, ao abrigo do n.º 4, do artigo 201.º do Código do Trabalho, do n.º 2, do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, e do n.º 1, do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, fica a "Buggypower (Portugal) - Gestão e Produção de Biomassa, Lda." autorizada a adotar o período de laboração pretendido, ou seja, das 7 horas às 1 hora, todos os dias da semana, no estabelecimento industrial sito na Estrada Jorge de Freitas Penedo, 9400-240 Porto Santo.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, 13 de abril de 2018. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. (Zona Franca da Madeira) e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras.**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto nos números 1 a 3 do art. 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. (Zona Franca da Madeira) e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - 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 projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 9, de 2 de maio de 2018, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

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 setor e tendo em vista o objetivo 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;

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A INSULAR - PRODUTOS ALIMENTARES, S.A. (ZONA FRANCA DA MADEIRA) E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA R.A.M. - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) 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, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. (Zona Franca da Madeira) e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 2 de maio de 2018, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.
- b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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 e as cláusulas de expressão pecuniária desde 1 de janeiro de 2018.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 2 de maio de 2018. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 99.º a 101.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, que aprova o Código do Trabalho, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da

Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

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

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 9 de 2 de maio de 2018, é publicada a Convenção Coletiva 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 setor e tendo em vista o objetivo 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.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO
CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO
VERTICAL PARA O SETOR DOS SIMILARES DE
HOTELARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA
MADEIRA - 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, que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 2 de maio de 2018, 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 atividade 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 2018.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 2 de maio de 2018. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e Outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 99.º a 101.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 da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e Outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 12 de 29 de março de 2018, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 12 de 29 de março de 2018, foi publicada a Convenção Coletiva de

Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida 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 setor e tendo em vista o objetivo 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;

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE LATICÍNIOS (ANIL) E OUTRAS E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE LATICÍNIOS, ALIMENTAÇÃO, AGRICULTURA, ESCRITÓRIOS, COMÉRCIO, SERVIÇOS, TRANSPORTES RODOVIÁRIOS, METALOMECÂNICA, METALURGIA, CONSTRUÇÃO CIVIL E MADEIRAS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS/ TEXTO CONSOLIDADO.

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 que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e Outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 12 de 29 de março de 2018, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a atividade 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 à tabela salarial e restantes cláusulas de expressão pecuniária a partir 1 de fevereiro de 2018.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 2 de maio de 2018. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. (Zona Franca da Madeira) e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - O presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplica-se na área da Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante ao serviço daquelas.

2 - O número de trabalhadores e empresas abrangidas pelo presente ACT é de 75.

3 - O presente ACT é aplicável a todos os trabalhadores com as categorias profissionais previstas nos anexos I e II

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

2 - O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com exceção da tabela salarial e o subsídio de alimentação 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 ACT não poderá ser denunciado sem que tenham decorrido vinte ou dez meses conforme se trate, respetivamente, do clausulado ou da tabela salarial.

2 - A parte que denunciar o ACT 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 termos ulteriores.

Cláusula 58.^a**(Subsídio de alimentação)**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,95 euros por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de descanso compensatório, decorrente do regime da adaptabilidade, e será atualizado anualmente.

2 - O valor do subsídio de alimentação não será considerado para cálculo de retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal (13.º 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 subsídio de alimentação referente ao dia ou dias que forem necessários para desempenho de funções sindicais.

Cláusula 84.^a**(Remissão)**

Mantêm-se em vigor as matérias do ACT publicado no JORAM, III série, n.º 15, de 1 de agosto de 2006, que não estejam regulamentadas no presente ACT.

Cláusula 97.^a**(Retroatividade)**

1 - A Tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária mensais, mínimos, produzem efeitos retroativos desde o dia 1 de janeiro de 2018.

2 - O disposto na cláusula 58.^a (subsídio de alimentação) produz efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2018.

3 - A garantia do aumento mínimo para os trabalhadores cuja tabela salarial de base seja superior têm o aumento de 10€ sobre a retribuição mensal, a partir de 1 de janeiro de 2018.

Mantêm-se em vigor o n.º 4, da cláusula 49.^a, para futuras revisões salariais publicado no JORAM, III série n.º 15 de 1 de agosto de 2006.

Anexo II**Tabela Salarial de 2018**

Classes	Categorias Profissionais	Tabela
A	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Encarregado Geral	1,389,50 €
B	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Moleiro ou Técnico de Fabrico	969,00 €
C	Indústria de Alimentos Compostos para Animais - Encarregado Geral Indústria de Massas Alimentícias - Encarregado Geral	865,50 €
D	Indústria de Alimentos Compostos para Animais - Encarregado de Fabrico Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Encarregado de Secção - Ajudante de Moleiro Indústria de Massas Alimentícias - Controlador	747,00 €
E	Indústria de Massas Alimentícias - Chefe de Expedição Indústria de Alimentos Compostos para Animais - Chefe de Expedição	681,00 €
F	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Capataz - Auxiliar de Laboratório - Empacotador Encarregado Indústria de Alimentos Compostos para Animais - Ajudante de Encarregado de Fabrico Indústria de Massas Alimentícias - Encarregado de Turno (c/um mínimo 6 operários)	656,50 €

Classes	Categorias Profissionais	Tabela
G	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Operador de Máquinas Indústria de Massas Alimentícias - Operador de Máquinas de Fabrico - Operador de Máquinas de Embalar e de Serrar	622,00 €
H	Indústria de Alimentos Compostos para Animais - Operador de Adesão e de Mistura - Operador de Moínhos - Granulador - Pesador de Concentrados - Empilhador - Operador de Mecelagem	602,00 €
I	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Ajudante de Encarregado de Secção - Ajudante de Operador de Máquinas - Operador de Silos Indústria de Massas Alimentícias - Ajudante de Operador de Máquinas de Fabrico	592,00 €
J	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Condutor de Silos - Ensacador Pesador - Saqueiro - Empacotador - Operário de Cargas e Descargas - Vigilante (Guarda ou Porteiro) Indústria de Alimentos Compostos para Animais - Alimentador de Silos - Caixeiro de Armazém - Cosedor de Sacos - Pesador - Ensacador - Vigilante (Guarda ou Porteiro) - Auxiliar de Laboração Indústria de Massas Alimentícias - Trabalhador (não qualificado) - Porteiro	592,00 €
L	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Aprendiz ou Auxiliar	592,00 €
M	Indústria de Massas Alimentícias - Aprendiz	592,00 €

Funchal, 12 de abril de 2018.

INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. (Zona Franca da Madeira)

Na qualidade de mandatário

Carlos António Freitas Batista

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

Na qualidade de de mandatário

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas

Na qualidade de mandatário

José Manuel Marques Correia

Depositado em 23 de abril de 2018, a fl.as 63 verso do livro n.º 2 com o n.º 5/2018, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, por um lado e, por outro, a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, é revisto o CCTV para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), 3.ª Série, n.º 8, de 17 de abril de 2006, (retificação publicada no JORAM, 3.ª Série, n.º 5 de 3 de março de 2005), com as alterações introduzidas e publicadas posteriormente.

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

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

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

Cláusula 2.ª

(Área)

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

Cláusula 4.^a**(Vigência e Revisão)**

1 - O presente contrato coletivo entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis e vigorará pelo prazo mínimo de 12 meses.

2 - Porém, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3 - A denúncia será feita, decorridos nove meses sobre a data da publicação.

4 - A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida, por carta registada, com aviso de receção, ou outro meio idóneo, às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 - As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias, após a receção da proposta.

6 - As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 - As negociações iniciar-se-ão sem qualquer dilação, no primeiro dia útil, após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 - As negociações durarão 10 dias, com possibilidade de prorrogação por igual período, mediante acordo das partes.

9 - Da proposta e contraproposta serão enviadas à Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais.

Cláusula 80.^a**(Retribuições mínimas)**

1 - Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as retribuições pecuniárias de bases mínimas da tabela salarial constante do Anexo II. No cálculo dessas retribuições pecuniárias de base não é considerado o valor da alimentação nem de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

2 - Todos os estabelecimentos que tenham trabalhadores com profissões não similares de hotelarias, não enquadradas neste contrato regular-se-ão pelo contrato coletivo de trabalho em vigor aplicado aos hotéis.

3 - Relativamente aos trabalhadores cuja remuneração pecuniária de base e efetiva fosse, à data fixada convencionalmente de produção de efeitos deste instrumento, superior ao que lhes seria devido pela tabela de remunerações mínimas agora revistas é garantido o aumento calculado por aplicação da percentagem de aumento da Tabela Salarial ao nível remuneratório de base correspondente à sua categoria profissional.

4 - O disposto no número anterior terá o efeito retroativo previsto para a tabela salarial da presente Convenção.

5 - No entanto, deverão ser considerados quaisquer valores que as empresas já tenham atribuído aos referidos trabalhadores, por conta do aumento salarial em causa.

Cláusula 81.^a**(Prémio de Conhecimento de Línguas)**

Mantém a redação em vigor atualizando-se o valor do n.º 1 para 33,31€.

Cláusula 81.^a - A**(Prémio de Formação)**

Mantém a redação em vigor atualizando-se o valor do n.º 1 para 2,25€.

Cláusula 85.^a**(Retribuição Mínima dos "Extras")**

1 - Ao pessoal contratado para os serviços extras, serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de cozinha, de mesa, de "barmen" e pasteleiro.....	7,15€
Primeiro cozinheiro e Pasteleiro.....	6,63€
Empregado de Mesa e Bar.....	6,12€
Outros Profissionais.....	5,61€

2 - Mantém a redação em vigor

3 - Mantém a redação em vigor

4 - Mantém a redação em vigor

5 - Mantém a redação em vigor

6 - Mantém a redação em vigor

Cláusula 94.^a**(Valor Pecuniário da Alimentação)**

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

A	Completa por mês	30,30 €
B	Pequeno-almoço	0,91€
	Ceia	1,38 €
	Almoço, Jantar (cada)	2,51 €

ANEXO II

TABELA SALARIAL

NÍVEIS	CATEGORIAS	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
A	Diretor de Restaurante	1.115,43€	902,95€	800,34€
B	Encarregado	1.011,60€	842,59€	742,40€
C	Chefe de Cozinha Chefe Pasteleiro	908,99€	788,27€	704,98€
D	Chefe de Barman Chefe de Mesa Chefe de Balcão Chefe de Snack Cozinheiro de 1. ^a Pasteleiro de 1. ^a Ecónomo	846,22€	749,64€	671,19€
E	Chefe de Self-Service Chefe de Cafeteria Barman de 1. ^a Empreg. de Mesa de 1. ^a Empreg. de Balcão de 1. ^a Empreg. de Snack de 1. ^a Cozinheiro de 2. ^a Pasteleiro de 2. ^a Controlador Disco-Jockey	792,21€	707,14€	629,12€

F	Barman de 2. ^a Empreg. Mesa de 2. ^a Empreg. Balcão de 2. ^a Empreg. Snack de 2. ^a Cozinheiro de 3. ^a Pasteleiro de 3. ^a Cafeteiro Dispenseiro/Cavista Porteiro Marcador de Jogos Empreg. de Gelados	708,50€	619,37€	600,00€
G	Caixa Empreg. Balcão/Mesas Self-Service Jardineiro	684,25€	592,00€	592,00€
H	Copeiro Empreg. de Limpeza Lavadeira Guarda Vestiários ou Lavabos Estagiário de 2.º Ano	653,90€	592,00€	592,00€
I	Estagiário de 1.º Ano	592,00€	592,00€	592,00€
J	Aprendiz de 2.º Ano	592,00€	592,00€	592,00€
L	Aprendiz de 1.º Ano	592,00€	592,00€	592,00€
M	Mandarete	592,00€	592,00€	592,00€

Artigo 3.º - No restante mantêm-se em vigor todas as disposições constantes do CCTV para o Setor de Similares de Hoteleira da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 4.º - Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 890 empregadores e 4297 trabalhadores.

Funchal, em 21 de março de 2018.

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

Bernardo Brederode, mandatário

Alfredo Gouveia, mandatário

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

Adolfo de Freitas, mandatário

Leonel Nunes, mandatário

Marco Freitas, mandatário

Depositado em 23 de abril de 2018, a fl. 63 verso do livro n.º 2, com o n.º 6/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e Outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1 - O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 43 empregadores e a 5461 trabalhadores.

3 - A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

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

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

4 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

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

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

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

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Funções)

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

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

Cláusula 4.ª

(Admissão)

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

Cláusula 5.^a**(Período experimental)**

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

2 - O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou superior.

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

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

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;
- b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

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

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

Cláusula 6.^a**(Estágio)**

1 - O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

Cláusula 7.^a**(Evolução profissional)**

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

- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;

- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.

2 - A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partesCláusula 8.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 9.^a**(Deveres do empregador)**

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

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

Cláusula 10.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

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

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

Cláusula 12.^a

(Mobilidade geográfica)

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

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

3 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores;

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

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

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho)

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

2 - Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na

empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3 - Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo
- Por turnos
- Especial

Cláusula 14.^a

(Horário fixo)

1 - No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

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

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

Cláusula 15.^a

(Horário por turnos)

1 - Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2 - No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3 - O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4 - Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

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

6 - No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

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

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

Cláusula 16.^a

(Horário especial - limites aos períodos normais de trabalho)

1 - O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2 - A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3 - Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4 - O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5 - O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6 - Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador,

individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

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

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

Cláusula 17.^a

(Banco de horas)

Institui-se o banco de horas, que se rege de acordo com o anexo V.

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

(Descanso semanal)

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

2 - O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

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

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

1 - Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2 - Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

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

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

1 - Até 31 de dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescendo uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - Por compensações várias em 2005, nomeadamente redução do número de categorias e aumento substancial do valor das correspondentes aos escalões mais baixos da tabela salarial, esta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores que viessem a ser admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.

3 - Em 31 de dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidade todos os admitidos antes de 31 de dezembro de 2005, esta cláusula caduca, mantendo esses trabalhadores, no entanto, o direito ao valor das diuturnidades que efectivamente têm, ficando as mesmas a constar do respectivo recibo de vencimento na designação «diuturnidades».

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

- a) 50% da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100% a partir das 0h00.

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

4 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100%.

5 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

Cláusula 25.^a

(Refeições em deslocação)

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

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

(Feriados)

1 - São feriados obrigatórios os considerados na lei geral.

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

3 - São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

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

2 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.^a deste CCT.

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

Cláusula 28.^a

(Aquisição do direito a férias)

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

(Duração do período de férias)

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

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

- 2.1 - 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;
- 2.2 - 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;
- 2.3 - 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.^a

(Retribuição durante as férias)

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

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

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

Cláusula 31.^a

(Marcação do período de férias)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

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

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

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.^a

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

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

Cláusula 33.^a**(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

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

2 - No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

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

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

Cláusula 34.^a**(Doença no período de férias)**

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

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

Cláusula 35.^a**(Definição de falta)**

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

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

Cláusula 36.^a**(Tipos de falta)**

1 - As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 - Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comunhão com o trabalhador, conforme legislação específica;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.^a**(Comunicação e prova de faltas)**

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

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

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

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

Cláusula 38.^a**(Efeitos das faltas)**

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

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

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

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

4 - No caso previsto na alínea h), do número 2, da cláusula 36.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

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

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

Cláusula 39.^a

(Impedimento prolongado)

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

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

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato)

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

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

(Maternidade e paternidade)

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

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

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

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

(Sanções)

1 - O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;

- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

(Actividade sindical)

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

(Comissão paritária)

1 - É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2 - A comissão paritária, constituída por:

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

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

4 - A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL).

5 - As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo

ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

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

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

Cláusula 47.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

A presente revisão altera a convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015.

ANEXO I

**CCT para a indústria de lacticínios
categorias profissionais**

Director - Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

Chefe de área - Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Contabilista - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

Supervisor de equipa - Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de produção especializado - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo, n.º 12, custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

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

Técnico de manutenção - Planeia e/ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e o custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

Auto-vendedor - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

Técnico administrativo - Coordena e controla as tarefas de uma grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, á segurança social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

Operador de armazém - Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

Operador de manutenção - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

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

Analista de laboratório - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto - controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela

conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

Motorista - Conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Fogoeiro - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

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

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

Chefe de secção II - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

Operador de produção - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operário não especializado - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

Estagiário - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Diretor	929,00
B	Chefe de área	893,00
C	Contabilista	821,00
D	Supervisor de equipa	719,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	662,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	655,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de Secção II * Operador de produção	602,50
H	Operário não especializado	580,00
I	Estagiário	493,00

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2018.

ANEXO III

Refeições em deslocação

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

Almoço ou jantar - 8,50 €

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.

2 - O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h e as 7h, pelo valor de 2,30 €.

3 - O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

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

ANEXO IV

Complemento de reforma

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

ANEXO V

Banco de horas

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas:

Primeira

(Âmbito de aplicação)

1 - Respeitantes à entidade patronal

1.1 - Reduções, acréscimos ou «picos» de trabalho previsíveis;

1.2 - Suspensão ou paragem (total ou parcial) para manutenção ou reparação quer de equipamentos quer de instalações;

1.3 - Casos de força maior;

1.4 - Situações de crise empresarial suscetíveis de por em perigo a viabilidade da entidade patronal e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2 - Respeitantes ao trabalhador

2.1 - Conciliação da vida familiar com a atividade profissional.

3 - Respeitantes a ambas as partes

3.1 - Situações a acordar entre as partes.

Segunda

(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)

1 - O período normal de trabalho, pode ser aumentado até duas horas diárias, quer em antecipação, quer em prolongamento do horário normal de trabalho;

2 - O período normal de trabalho semanal, não pode ir além de 50 horas;

3 - O acréscimo no período normal de trabalho terá como limite 150 horas, por ano civil.

Terceira

(Exclusões)

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no respectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.

2 - Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

Quarta

(Constituição)

A iniciativa da constituição do banco de horas pode partir de qualquer das partes que, no entanto deverá obter a concordância da contraparte.

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

Quinta

(Comunicações)

A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 7 dias.

§ único. Em situação de manifesta necessidade e, nomeadamente, nas situações previstas em 1.3 e 1.4 da cláusula primeira deste anexo, aquela antecedência pode ser inferior.

Sexta

(Compensação do trabalho prestado)

A compensação do trabalho prestado pelo trabalhador, em acréscimo ao seu período normal de trabalho, efetuado por iniciativa da entidade patronal, será por esta levado a efeito do modo seguinte:

1 - Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos;

2 - Caso não seja possível à entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50%.

Sétima

(Contabilização)

A entidade patronal obrigasse a ter devidamente organizado mapa do qual conste o número de horas que o trabalhador prestar em acréscimo ao período normal de trabalho e as respetivas compensações.

Oitava

(Inalterabilidade da retribuição base mensal)

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não sofrerá alteração, quer para mais - nos meses em que, ao abrigo do banco de horas prestar trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho - quer para menos - nos meses em que, quando nos mesmos termos, se operar a compensação por redução e equivalente ao tempo de trabalho.

Nona

(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, a entidade patronal pagá-las-ás conforme o número 2 da cláusula sexta.

Porto, 30 de janeiro de 2018.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatário.
Maria Antónia Cadillon, mandatário.
Maria Emília Gil Ramos Roseiro, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatário.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

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

António Manuel dos Santos Ribeiro, mandatário.
António Manuel dos Santos Figueiredo, mandatário.
Manuel Alberto da Silva Faria, mandatário.
Ana Maria Gomes de Pinho Bastos, mandatário.
Cândida Portela, mandatário.

Depositado em 15 de março de 2018, a fl. 47 do livro n.º 12, com o n.º 33/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE n.º 12, de 29/03/2018).

Acordo de Adesão entre o Banco de Sabadell, SA - Sucursal em Portugal e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical.

Banco de Sabadell, SA - Sucursal em Portugal (adiante designado banco), com o NIPC 980597943, com sede na Av. da Liberdade, n.º 225, 5.º andar, 1250-097, em Lisboa, neste ato representado por Santiago Tiana Tous e António Pena Ballet, na qualidade de representantes e Federação do Sector Financeiro - FEBASE, com sede na Rua de S. José, n.º 131, 1169-046 em Lisboa, com o NIPC 508618029, em representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato dos Bancários do Norte, neste ato representados por Rui Manuel Ribeiro dos Santos Alves e Paulo de Amaral Alexandre, na qualidade de membros do secretariado, acordam na adesão daquele banco ao acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado na 1.ª série do Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, nos seguintes termos:

1 - O banco não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos ao banco signatário e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo, salvo se tal resultar de acordo individual entre o banco e o trabalhador.

2 - «Empréstimos para Habitação» (cláusula 106.ª a 108.ª), o banco aceita estas cláusulas, salvo no que respeita ao regulamento do crédito à habitação constante do anexo VIII, pois concederá aos seus trabalhadores empréstimos à habitação de acordo com os critérios e regulamentos em vigor no banco.

O presente acordo aplica-se a todo o território nacional, aos trabalhadores da entidade empregadora signatária que, se estima serem em número de 14.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2018.

Signatários:

Pel' o Banco de Sabadell, SA:

Santiago Tiana Tous, na qualidade de representante.
António Pena Ballet, na qualidade de representante.

Pel' a Federação do Sector Financeiro - FEBASE:

Rui Manuel Ribeiro dos Santos Alves, na qualidade de membro do secretariado.

Paulo de Amaral Alexandre, na qualidade de membro do secretariado.

Depositado em 14 de março de 2018, a fl. 47 do livro n.º 12, com o n.º 31/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE n.º 12, de 29/03/2018).

Organizações do Trabalho:

Associações Sindicais:

Direção:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M. - Eleição em 27/03/2018, para o quadriénio - 2018/2021.

Mesa da Assembleia - Geral

Presidente - Teresa Maria Ganança Garanito Ferreira, Bordadeira, sócia n.º 4465 - B.

1.ª Secretária - Judite Ramos, Engomadeira, sócia n.º 10051.

2.ª Secretária - Ana Maria Ganança Miguel Sousa, Bordadeira, sócia n.º 7205 - B.

Direção:

Presidente - Ana Paula Rodrigues, Consertadeira, Sócia n.º 9973.

Secretária - Maria Filomena Nunes Rodrigues Milho, Bordadeira, sócia n.º 7104 - B.

Tesoureiro - Carlos Duarte Bacanhim Viveiros, Lavrador, sócio n.º 10871.

1.ª Vogal - Graça Maria de Sousa Freitas, Engomadeira, sócia n.º 9977.

2.ª Vogal - Delfina Nunes de Freitas Mendes, Bordadeira, sócia n.º 7170B.

Conselho Fiscal

Presidente - Ana Maria Carreira Ornelas Faria, Engomadeira, sócia n.º 9970.

Secretária - Sandra Marisa de Sousa Nunes, sócia n.º 10870.

Vogal - Maria Francisca Rodrigues, Engomadeira, sócia n.º 8720.

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração 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

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	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.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: € 7,92 (IVA incluído)