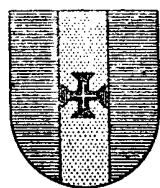


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série - Número 2

Quarta-feira, 16 Janeiro 1985

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho:

- Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e outro — Revisão.
- Contrato Colectivo de Trabalho entre a Antral — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros — Delegação Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.
- Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM — Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira, a Associação dos Retalhistas de Viveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira — Revisão.

Portarias de Extensão:

- Aviso para PE do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e outro.
- Aviso para PE do CCT celebrado entre a Antral — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros — Delegação Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.
- Aviso para PE do CCT entre a ASSICOM — Associação da Indústria (Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e a Associação dos Retalhistas de Viveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira — Revisão.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Estatutos/Alterações:

- Associação dos Armadores da Pesca do Atum e Outras Espécies — Aditamento do Art.º 12.º.

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E OUTRO — REVISÃO

Artigo 1.º — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, por um lado e, por outro, SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal, é celebrada a presente revisão global do CCT para os Empregados de Escritório e Caixeiros da Região Autónoma da Madeira, e que substitui as correspondentes disposições e matérias publicadas nos JORAM n.º 2, II Série de 21 de Janeiro de 1982, n.º 2, II Série, de 1 de Fevereiro de 1983, Suplementos e n.º 2, III Série, de 16 de Janeiro de 1984.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

CLAUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal — ACIF, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados nos Sindicatos outorgantes e, ainda, os trabalhadores ao serviço das Associações signatárias.

CLAUSULA 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este CCT entrará em vigor nos termos da Lei e terá a validade mínima de dois anos, se outra maior não vier a ser imposta por Lei, salvo quanto às tabelas salariais que vigorarão por períodos mínimos de um ano.

2 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciar quer as tabelas salariais, quer as restantes cláusulas e condições, com a antecedência mínima de respectivamente, sessenta ou cento e vinte dias sobre a data dos seus termos inicial ou sucessivo, devendo o processo de revisão do clausulado e demais condições coincidir sempre com um processo de revisão das Tabelas Salariais.

3 — Para efeitos do número anterior, entende-se por denúncia a apresentação à parte contrária da proposta de revisão ao CCT devidamente fundamentada.

4 — No caso de denúncia em tempo, as tabelas, cláusulas e condições do anterior CCT vigorarão até à publicação, nos termos legais, do novo CCT.

5 — A resposta deverá ser enviada, por escrito, até um mês após a apresentação da proposta.

6 — Findo o prazo estabelecido no n.º 5, e caso tenha havido contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro dos dez dias posteriores à apresentação daquela.

CLAUSULA 61.

Disposições gerais e transitórias

(Disposições transitórias)

1 — A próxima Tabela Salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986, desde que a proposta de revisão da presente Tabela Salarial seja apresentada após dez meses de vigência desta.

2 — A disposição referida no número anterior fica sem efeito se, na próxima revisão da Tabela Salarial, não for obtido acordo até ao fim do mês de Janeiro de 1986.

CLAUSULA 62.ª

(Disposição final)

As demais disposições do CCT e da Tabela Salarial agora revistos, que não são objeto de alteração, mantêm-se.

ANEXO II

Tabela Salarial

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
1	Administrador Director Comercial Gerente	50 800\$00 a)
2	Chefe de Escritório ou Chefe de Serviços Administrativos Técnico de Contas Chefe de Contabilidade Auditor Contabilista	41 700\$00
3	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Chefe de Contencioso Director de Pessoal (Indústria Hoteleira) Chefe de Secção de Mecanografia Chefe de Secção de Máquinas de Contabilidade Chefe de Secção de Informática Chefe de Vendas Programador Mecanográfico Programador de Informática Guarda-livros Tesoureiro	33 800\$00
4	Gerente Comercial Vendedor-Pracista 1.ª S/ Comissão	30 200\$00
5	Ajudante de Guarda-livros Secretário/a Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário de 1.ª Empregado de serviços jurídicos Operador Mecanográfico de 1.ª Operador de Computador de 1.ª Caixa Despachante de Escritório	29 000\$00
6	Caixeiro Encarregado Inspector de Vendas Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de Máquinas de Contabilidade de 1.ª Perfurador-verificador Escriturário de 2.ª	27 200\$00
6	Operador de Computador de 2.ª Vendedor-Pracista de 2.ª S/ Comissão Caixeiro facturador Decorador	27 200\$00
7	Caixeiro Chefe de Secção Caixeiro Chefe de Compras Encarregado/a de Telefonista	25 400\$00
8	Prospector de Vendas ou Mercados Técnico de Vendas Vendedor Especializado Caixeiro-viajante Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de Telex em língua estrangeira Caixeiro de 1.ª Escriturário de 3.ª Recepcionista Apontador Cobrador de 1.ª Operador de Computador Estagiário do 2.º Ano	24 800\$00
9	Caixeiro de Praça e Mar Vendedor-Pracista de 1.ª C/ Comissão Demonstrador Dactilógrafo de 1.ª Caixeiro de 2.ª Cobrador de 2.ª Conferente Escriturário Estagiário do 4.º Ano	23 200\$00
10	Operador de Telex em língua portuguesa Operador de Computador Estagiário do 1.º Ano	21 700\$00
11	Telefonista de 1.ª Dactilógrafo de 2.ª Caixeira de 3.ª Escriturário Estagiário do 3.º Ano Contínuo Porteiro Guarda Vendedor Ambulante	21 000\$00
12	Caixa de Comércio Vendedor-Pracista de 2.ª C/ Comissão Telefonista de 2.ª Operador Mecanográfico Estagiário Operador de Máquinas de Contabilidade Estagiário Perfurador Verificador Estagiário Recepcionista Estagiário Operador de Máquinas de Embalar Distribuidor Embalador Manual Servente	19 900\$00
13	Escriturário Estagiário do 2.º Ano	18 100\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
14	Escriturário Estagiário do 1.º Ano ... Caixeiro Estagiário do 3.º Ano ...	17 000\$00
15	Empregado de Porta Caixeiro Estagiário do 2.º Ano	15 100\$00
16	Técnico de Contas (Regime Livre)	14 000\$00
17	Paquete de 17 Anos Caixeiro Estagiário do 1.º Ano	13 300\$00
18	Guarda-livros (Regime Livre) Correspondente em línguas estrangeiras (Regime Livre) Servente (Menos de 18 Anos) Paquete de 16 Anos	11 600\$00
19	Caixeiro Praticante do 3.º Ano	10 700\$00
20	Paquete de 15 Anos Caixeiro Praticante do 2.º Ano	10 600\$00
21	Caixeiro Praticante do 1.º Ano	10 400\$00
22	Paquete de 14 Anos	9 800\$00

a) Aplica-se exclusivamente aos profissionais sem participação no capital social da entidade para quem trabalham.

A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 1985.

O Contínuo que exerce as funções de Chefe de Pessoal Menor, auferirá mais 1.000\$00 mensais, além da retribuição nos termos da cláusula 36.ª.

O Abono para Falhas é de 1.400\$00, além das retribuições previstas, apurado e pago mensalmente, nos termos da cláusula 39.ª.

Para os profissionais em Regime Livre, é tomada como base uma hora por dia ou um dia por semana.

Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo no valor de 10% sobre as Vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos ou angariados, nos termos da cláusula 36.ª.

Artigo 3.º — Mantém-se em vigor todas as restantes normas e disposições constantes do CCT para o referido sector, e que vem publicado no JORAM, n.º 2, de 21 de Janeiro de 1982, II Série, Suplemento e o n.º 2, III Série de 16 de Janeiro de 1984.

Celebrado nesta data,

Funchal, 3 de Janeiro de 1985.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal — ACIF:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos do Distrito do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 16 de Janeiro de 1985, a fl.º n.º 29, do livro n.º 1, com o n.º 3, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ANTRAL — ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS TRANSPORTADORES RODOVIÁRIOS EM AUTOMÓVEIS LIGEIRAS — DELEGAÇÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

CAPÍTULO I

CLÁUSULA 1.ª

(Âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho obriga por um lado as entidades patronais filiadas ou representadas na ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros, e por outro lado os Motoristas de Táxis e Letra A que exercem a profissão na Re-

gião Autónoma da Madeira, ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

CLÁUSULA 2.ª

(Vigência e processo de denúncia)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos 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 Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985.

4 — A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

5 — A denúncia da Tabela Salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

6 — Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

7 — 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.

8 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a recepção da proposta.

9 — A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.

10 — Da proposta à resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional dos Assuntos Sociais.

CAPÍTULO II

CLÁUSULA 3.ª

(Regime de experiência)

1 — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental por um período de quinze dias.

2 — Durante este período os Motoristas poderão despedir-se ou serem despedidos sem aviso-prévio, sem direito a qualquer indemnização.

3 — A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória caso a mesma se torne definitiva.

4 — Salvo acordo expresse, por escrito em contrário quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda em resultado de fusão ou absorção da empresa, contar-se-á para todos os efeitos a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

CLÁUSULA 4.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o tempo de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito assinado pelo trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data de admissão provisória.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos temporariamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhe-á dada preferência.

4 — Os trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula têm direito às partes proporcionais do 13.º mês do período de férias e respectivos subsídios.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

CLÁUSULA 5.ª

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato, bem como prestar às Associações Sindicais outorgantes ou nela filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Segurar os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida na parte fixa;

f) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;

g) Dispensar os trabalhadores todo o tempo necessário para o desempenho de funções em organismos sociais;

h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviço como Bombeiros Voluntários;

i) Facultar ao trabalhador quando ele o solicite por escrito a consulta ao processo individual no qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e salários auferidos, descontos efectuados, faltas dadas no trabalho e sua natureza, época de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos.

CLÁUSULA 6.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes foram confiados pelas entidades patronais, bem como a documentação com eles relacionada;

c) Respeitar as normas do Código de Estrada bem como o Regulamento dos Transportes em Automóveis;

d) Prestar contas da exploração das viaturas à sua responsabilidade, dos fretes, reembolsos, desembolsos ou outras relativas ao transporte efectuado;

e) Participar por escrito, pontualmente os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com as entidades patronais;

g) Cumprir com os regulamentos internos das empresas ou entidades patronais e usar de urbanidade nas suas relações com o público.

CLÁUSULA 7.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;

d) Diminuir a retribuição ou quaisquer outros prémios anteriormente convencionados;

e) Baixar a categoria, ou negar sob quaisquer formas o acesso às promoções sócio-profissionais;

f) Transferir o profissional que trabalhe com auto-táxi ou com viaturas-automóveis de aluguer ligeiros de passageiros de um horário diurno para um horário nocturno, sem atender a sua antiguidade;

g) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidentes ou avaria nas viaturas com que trabalha, salvo quando tais documentos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

h) Obrigar o profissional a trabalhar com viaturas que não possuem comprovadas condições de segurança e higiene ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador sob pena de proporcionar um mau ambiente de trabalho de consequências imprevisíveis;

j) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial, bem como trabalhadores que já exercem outra profissão.

CLAUSULA 8.ª

(Obrigações dos profissionais)

Os profissionais ficam obrigados:

a) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidas ou que estejam confiadas à sua guarda;

b) Marcar na folha de serviços a hora do início e do tempo do transporte, quando o mesmo seja permitido com o taxímetro desligado, folha essa que deverá ser entregue diariamente à entidade patronal;

c) A preencher e entregar à entidade patronal diariamente o mapa, no qual constará (e o mesmo apontará na coluna própria) a bandeirada, a fracção, o número de quilómetros do transporte ocupado de cada serviço, os quilómetros totais e ainda o número de quilómetros que a viatura indicar.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

CLAUSULA 9.ª

1 — Considera-se local de trabalho aquele onde o trabalhador habitualmente inicia e termina o seu dia de trabalho.

2 — O profissional que exercendo a sua actividade nas Praças predeterminadas pelas Autarquias no Concelho, não pode ser transferido do mesmo, salvo se essa transferência não lhe causar prejuízos ou se der o seu consentimento por escrito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

CLAUSULA 10.ª

(Período normal de trabalho)

1 — Considerada a natureza especial da actividade o período normal de trabalho diário é de 10 horas incluindo o intervalo para descanso e refeições de duas horas, não excedendo as 48 horas semanais.

CLAUSULA 11.ª

(Noção de trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Dado os condicionantes deste tipo de serviço considera-se trabalho extraordinário:

a) Razões imperativas de serviço fora do local de trabalho;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros.

CLAUSULA 12.ª

(Noção de trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Retribuições mínimas

CLAUSULA 13.ª

1 — As retribuições mínimas dos trabalhadores são as constantes do Anexo III e devem ser pagas nas modalidades que as partes acordarem não podendo em caso algum ultrapassar o fim de cada mês.

2 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar pela parte fixa da Tabela constante no Anexo III, o salário mínimo, quando em situações imprevistas o trabalhador venha a perder no todo ou em parte a sua retribuição pela parte variável.

3 — A entidade patronal entregará ao trabalhador no acto do pagamento das retribuições uma cópia dos recibos.

CLAUSULA 14.ª

(Retribuição do trabalho extraordinário)

1 — O cálculo do trabalho extraordinário será sempre efectuado no respeitante à parte fixa da retribuição e pela seguinte fórmula:

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

sendo o RM o valor da retribuição mínima mensal e n o período normal de Trabalho Semanal.

2 — Para efeitos de pagamento da prestação de trabalho extraordinário terá de se reportar na base da Cláusula 11.ª e do Anexo III.

CLÁUSULA 15.ª

(Diuturnidades)

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuída 1 diuturnidade no valor de 500\$00 (quinhentos escudos), se para tal efeito se encontrarem ao serviço da mesma empresa há mais de cinco anos.

CLÁUSULA 16.ª

(Subsídio de deslocação e refeições)

1 — A entidade patronal pagará ao trabalhador todas as refeições havidas por motivos de serviço com duração de pelo menos 6 horas desde que este seja efectuado fora do concelho onde habitualmente presta serviço.

2 — Para efeitos de pagamentos das refeições é feito o cálculo que será:

Pequeno-almoço	50\$00
Almoço	170\$00
Jantar	170\$00

3 — O reembolso da despesa efectuada será feita mediante o documento comprovativo.

CLÁUSULA 17.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

O trabalho prestado nos dias de descanso ou feriados dá direito ao trabalhador de auferir de 100% do valor dia correspondente à parte fixa da remuneração mensal.

CLÁUSULA 18.ª

(Subsídio de férias)

Os trabalhadores receberão antes do início das férias, além da sua retribuição normal um subsídio igual ao montante do valor da parte fixa constante no Anexo III.

CLÁUSULA 19.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito ao Subsídio de Natal de valor igual à parte fixa do anexo III e pago até ao dia vinte do mês de Dezembro.

2 — Os trabalhadores com menos de um ano de serviço receberão um subsídio de valor proporcional ao número de meses completos, tomando por base a parte fixa da remuneração deste presente contrato.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

CLÁUSULA 20.ª

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores terão um dia de descanso semanal obrigatório remunerado que constará do respectivo mapa de horário de trabalho aprovado pela Secretaria Regional dos Assuntos Sociais e que coincidirá sempre que possível com o Domingo.

CLÁUSULA 21.ª

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios:

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

CLÁUSULA 22.ª

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a um período consecutivo de 30 dias de férias remuneradas e vence-se a 1 de Janeiro de cada ano civil.

2— Quando o início do exercício de funções por força do Contrato de Trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

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— As férias deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro e podem ser gozadas em dois períodos interpolados se para tanto o trabalhador der o seu consentimento.

5— A entidade patronal que impedir o gozo de férias aos seus trabalhadores, pagará a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano subsequente.

CLAUSULA 23.ª

(Interrupção das férias)

1— Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais coincida no seu todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na sua parte correspondente.

2— Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente ao período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da sua doença bem como o seu termo.

O gozo das férias interrompidas terá lugar após a alta.

CLAUSULA 24.ª

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição incluindo subsídios correspondentes ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição incluindo subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado ao ano da cessação.

CLAUSULA 25.ª

(Licença sem retribuição)

1— A entidade patronal pode conceder ao trabalhador e a pedido deste uma licença sem retribuição na qual se mencionará o período da licença.

2— O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3— Neste período ficam suspensas as obrigações das partes.

4— O trabalhador a quem for concedida a licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, e a entidade patronal pode contratar um substituto para o trabalhador ausente.

CLAUSULA 26.ª

(Impedimentos prolongados)

1— Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

2— O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3— Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

CLÁUSULA 27*

(Definição)

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

2 — As faltas são justificadas e injustificadas.

CLÁUSULA 28*

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

NATUREZA DA FALTA	DOCUMENTO COMPROVATIVO
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos Serviços Médico-Sociais, atestado médico ou de instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em casos de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por Lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Prova de exame em estabelecimento escolar no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.

NATUREZA DA FALTA	DOCUMENTO COMPROVATIVO
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia de colheita até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar, prévia ou posteriormente, e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2 — As faltas das alíneas **b)** e **c)** entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3 — As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6 — Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competente, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

CLÁUSULA 29.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

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

a) As referidas na alínea **j)** da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCT;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

CLÁUSULA 30.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 28.ª.

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos, ou seis interpolados, no mesmo ano civil;

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

CLÁUSULA 31.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que por consequências serão nulos de pleno direito.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da Lei ou do presente contrato e direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas bem como ao respectivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CLÁUSULA 32.ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirado 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 n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devem conhecer.

CLÁUSULA 33.ª

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ocorrendo justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação do despedimento compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da Lei.

6 — A entidade patronal e o trabalhador reservam-se o direito de usar das faculdades que a Lei lhes confere sobre o despedimento.

CLAUSULA 34.ª

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa)

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa de garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na Lei.

CLAUSULA 35.ª

(Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com a antecedência de trinta ou sessenta dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade ao serviço da entidade patronal.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono de lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante cinco dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de quinze dias à carta registada com aviso de recepção, que a entidade patronal lhe enviar, procurando saber as razões da sua ausência.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

CLAUSULA 36.ª

(Transmissão da firma ou sua fusão)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CLAUSULA 37.ª

(Falência e insolvência)

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa, não faz, só por si, caducar os contratos de trabalho.

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na Lei.

CAPÍTULO X

Poder disciplinar

CLAUSULA 38.ª

(Sanções disciplinares)

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Multa até 10% da retribuição diária, pelo prazo máximo de dez dias, não podendo exceder, em cada ano civil, cinco dias de retribuição;

d) Suspensão sem vencimento até dez dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias;

e) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas c) a e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

CLAUSULA 39.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) 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 ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

CLAUSULA 40.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das Leis do Trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida na Lei;

b) Tratando-se de suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

CLAUSULA 41.ª

(Trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, a que no entanto implicará a perda da regalia constante da alínea e);

b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico,

trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;

c) Faltar durante noventa dias no período de maternidade, devendo ser sessenta gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto e os restantes trinta, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência este reverterá para a entidade patronal;

e) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos;

f) Quando o solicitar ser dispensada até dois dias por mês com pagamento da retribuição.

CLAUSULA 42.ª

(Trabalhadores-estudantes)

Definição de Trabalhador-estudante:

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Para que possa beneficiar desse estatuto tem de fazer prova anualmente perante a empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas e o aproveitamento escolar.

3 — Os direitos omissos serão assegurados pela Lei.

CLAUSULA 43.ª

(Previdência)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da Lei.

CLAUSULA 44.ª

(Sanções por inibição ao contrato)

As entidades patronais que infringirem as disposições deste Contrato Colectivo de Trabalho, serão punidas, se outra sanção mais forte não for cominada por Lei, com multa de quinhentos escudos a cinco mil escudos, elevada ao dobro no caso da transgressora for reincidente.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

CLAUSULA 45.ª

(Remição)

1 — Os casos omissos neste contrato serão regulados pela legislação em vigor.

2 — É revogado o anterior instrumento Colectivo de Trabalho aplicável na mesma área e âmbito.

ANEXO I

Motorista de Auto-Táxi e de Letra A — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional de ligeiros, compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos.

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Procede às cobranças dos fretes, reembolsos, desembolsos ou outras relativas à sua actividade.

ANEXO II

Enquadramento da profissão em nível de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

Nível		Profissão
5. Profissões	5.3 — Produção	Motorista de Auto-Táxi e de Letra A
	5.4 — Outros	

ANEXO III

Motorista de Táxi e de Letra A:

Trabalho Diurno:

1.º Parte fixa na base do Salário Mínimo Nacional em vigor
 Parte Variável 35%
 Sobre o excedente a 52.500\$00 da receita bruta mensal.

Trabalho Nocturno:

1.º Parte fixa na base do Salário Mínimo Nacional em vigor
 Parte Variável 40%
 Sobre o excedente a 52.500\$00 da receita bruta mensal.

Local e data de celebração:

Funchal, 3 de Janeiro de 1985.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Legeiros:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 10 de Janeiro de 1985, a fl.º n.º 29, do livro n.º 1 com n.º 2, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

CCT ENTRE A ASSICOM — ASSOC. DA INDÚSTRIA, ASSOC. DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, A ASSOC. DOS RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES DE HOTELARIA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO

Artigo 1.º — Entre a ASSICOM — Associação da Indústria, Associação da Construção — Região Autónoma da Madeira e Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira, por um lado, e, por outro, o SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, é celebrada a presente revisão global do CCT para os Empregados de Escritório e Caixaeiros na Região Autónoma da Madeira, e que substitui as correspondentes disposições e matérias publicadas nos JORAM n.º 2, II Série de 21 de Janeiro de 1982, n.º 2, II Série, de 1 de Fevereiro de 1983, Suplementos, n.º 2, III Série, de 16 de Janeiro de 1984 e n.º 7, III Série, de 2 de Abril de 1984.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

CLAUSULA 1.º

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na ASSICOM — Associação da

Indústria, Associação da Construção — Região Autónoma da Madeira e na Associação de Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira, 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 Região Autónoma da Madeira e, ainda, os trabalhadores ao serviço das associações signatárias.

CLAUSULA 2.º

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este CCT entrará em vigor nos termos da Lei e terá a validade mínima de dois anos, se outra maior não vier a ser imposta por Lei, salvo quanto às tabelas salariais, que vigorarão por períodos mínimos de um ano.

2 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciar quer as tabelas salariais, quer as restantes cláusulas e condições, com a antecedência mínima de respectivamente, sessenta ou cento e vinte dias sobre a data dos seus termos inicial ou sucessivo, devendo o processo de revisão do clausulado e demais condições coincidir sempre com um processo de revisão das tabelas salariais.

3 — Para efeitos do número anterior, entende-se por denúncia a apresentação à parte contrária da proposta de revisão do CCT devidamente fundamentada.

4 — No caso de denúncia em tempo, as tabelas, cláusulas e condições do anterior CCT vigorarão até à publicação, nos termos legais do novo CCT.

5 — A resposta deverá ser enviada, por escrito, até um mês após a apresentação da proposta.

6 — Findo o prazo estabelecido no número cinco, e caso tenha havido contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro dos dez dias posteriores à apresentação daquela.

CLAUSULA 61.ª

Disposições gerais e transitórias

(Disposições transitórias)

1 — A próxima tabela salarial produzirá efeitos a partir de um de Janeiro de 1986, desde que a proposta de revisão da presente Tabela Salarial seja apresentada após dez meses de vigência desta.

2 — A disposição referida no número anterior fica sem efeito se, na próxima revisão da Tabela Salarial, não for obtido acordo até ao fim do mês de Janeiro de 1986.

CLAUSULA 62.ª

(Disposição final)

As demais disposições do CCT e da Tabela Salarial agora revistos, que não são objecto de alteração, mantêm-se.

ANEXO II

Tabela salarial

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
1	Administrador Director Comercial Gerente	50 800\$00 a)
2	Chefe de Escritório ou Chefe de Serviços Administrativos Técnico de Contas Chefe de Contabilidade Auditor Contabilista	41 700\$00
3	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Chefe de Contencioso Director de Pessoal (Indústria Hoteleira) Chefe de Secção de Mecanografia Chefe de Secção de Máquinas de Contabilidade Chefe de Secção de Informática Chefe de Vendas Programador Mecanográfico Programador de Informática Guarda-livros Tesoureiro	33 800\$00
4	Gerente Comercial Vendedor Pracista 1.ª s/ Comissão	30 200\$00
5	Ajudante de Guarda-livros Secretário/a Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário de 1.ª Empregado de Serviços Jurídicos Operador Mecanográfico de 1.ª Operador de Computador de 1.ª Caixa Despachante de Escritório	29 000\$00
6	Caixeiro Encarregado Inspector de Vendas Esteno-Dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de Máquinas de Contabilidade Perfurador-verificador Escriturário de 2.ª Operador de Computador de 2.ª Vendedor Pracista de 2.ª s/ Comissão Caixeiro-factorador Decorador	27 200\$00
7	Caixeiro Chefe de Secção Caixeiro Chefe de Compras Encarregado/a de Telefonista	25 400\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
8	Prospector de Vendas ou Mercados Técnico de Vendas Vendedor Especializado Caixeiro-viajante Esteno-Dactilógrafo em língua portuguesa Operador de Telex em língua estrangeira Caixeiro de 1.º Escriturário de 3.º Recepcionista Apontador Cobrador de 1. Operador de Computador Estagiário do 2.º Ano	24 800\$00
9	Caixeiro de Praça e Mar Vendedor-Pracista de 1.º s/ Comissão Demonstrador Dactilógrafo de 1.º Caixeiro de 2.º Cobrador de 2.º Conferente Escriturário Estagiário do 4.º Ano	23 200\$00
10	Operador de Telex em língua portuguesa Operador de Computador Estagiário do 1.º Ano	21 700\$00
11	Telefonista de 1.º Dactilógrafa de 2.º Caixeiro de 3.º Escriturário Estagiário do 3.º Ano Contínuo Porteiro Guarda Vendedor Ambulante	21 000\$00
12	Caixa de Comércio Vendedor-Pracista de 2.º c/ Comissão Telefonista de 2.º Operador Mecanográfico Estagiário Operador de Máquinas de Contabilidade Estagiário Perfurador-verificador Estagiário Recepcionista Estagiário Operador de Máquinas de Embalar Distribuidor Embalador Manual Servente	19 900\$00
13	Escriturário Estagiário do 2.º Ano	18 100\$00
14	Escriturário Estagiário do 1.º Ano Caixeiro Estagiário do 3.º Ano	17 000\$00
15	Empregado de Porta Caixeiro Estagiário do 2.º Ano	15 100\$00
16	Técnico de Contas (Regime Livre)	14 000\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
17	Pacote de 17 Anos Caixeiro Estagiário do 1.º Ano	13 300\$00
18	Guarda-livros (Regime Livre) Correspondente em línguas estrangeiras (Regime Livre) Servente (Menos de 18 Anos) Pacote de 16 Anos	11 600\$00
19	Caixeiro Praticante do 3.º Ano	10 700\$00
20	Pacote de 15 Anos Caixeiro Praticante do 2.º Ano	10 600\$00
21	Caixeiro Praticante do 1.º Ano	10 400\$00
22	Pacote de 14 Anos	9 800\$00

a) Aplica-se exclusivamente aos profissionais sem participação no Capital Social da entidade para quem trabalham.

A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 1985.

O Contínuo que exerce as funções de Chefe do Pessoal Menor, auferirá mais 1.000\$00 mensais, além da retribuição, nos termos da cláusula 36.º;

O Abono para Falhas é de 1.400\$00, além das retribuições previstas, apurado e pago mensalmente, nos termos da cláusula 39.º;

Para os Profissionais em Regime Livre, é tomada como base uma hora por dia ou um dia por semana.

Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo no valor de 10% sobre as Verdades efectuadas aos clientes por eles conseguidas ou angariadas, nos termos da cláusula 36.º.

Funchal, 8 de Janeiro de 1985.

Artigo 3.º — Mantêm-se em vigor todas as restantes normas e disposições constantes do CCT para o referido sector, e que vem publicado no JORAM, n.º 2, de 21 de Janeiro de 1982, II Série, Suplemento, n.º 2, III Série, de 16 de Janeiro de 1984, e n.º 7, III Série, de 2 de Abril de 1984.

Celebrado nesta data:

Funchal, 8 de Janeiro de 1985.

Pela ASSICOM — Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Associação dos Retailistas de Viveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 15 de Janeiro de 1985, a f.º n.º 30, do livro n.º 1, com o n.º 4, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E OUTRO — REVISÃO

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira a todas as entidades empregadoras não abrangidas, in-

clusive as que prossigam fins não lucrativos e organizações sócio-profissionais, que tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas e, aos respectivos trabalhadores, independentemente da sua filiação nas referidas organizações sócio-profissionais outorgantes.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, aos 16 de Janeiro de 1985. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ANTRAL — ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS TRANSPORTADORES RODOVIÁRIOS EM AUTOMÓVEIS LIGEIRAS — DELEGAÇÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará aquela convenção extensiva às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exercem a

actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, aos 10 de Janeiro de 1985. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSICOM — ASSOC. DA INDÚSTRIA, ASSOC. DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, A ASSOC. DOS RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES DE HOTELARIA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO

Nos termos do disposto no n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nesta Secretaria Regional, a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria a emitir tornará a convenção aplicável, nesta Região Autónoma:

1 — As entidades patronais que exerçam a actividade incluída no âmbito sectorial das associações patronais outorgantes e não se encontrem filiadas, bem como os respectivos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, filiadas ou não na associação sindical signatária.

2 — Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados na associação sindical signatária e ao serviço das entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, poderão os interessados, deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias seguintes à publicação deste Aviso.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, aos 15 de Janeiro de 1985. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

Organizações do Trabalho

ESTATUTOS / ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO DOS ARMADORES DA PESCA DO ATUM E OUTRAS ESPÉCIES — ADITAMENTO AO ART.º 12.º

Artigo doze:

Um

Dois

Três

Seis — Alterar os estatutos, devendo a deliberação respectiva ser tomada por maioria de três quartos dos associados presentes na assembleia.

Seguem-se 11 assinaturas.

«Registado na Secretaria Regional dos Assuntos Sociais nos termos do art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril».

Preço deste número: 40\$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».	ASSINATURAS			«O preço dos anúncios é de 25\$ a linha, acrescido do respectivo imposto do Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».
	As três séries Ano 1 900\$00	Semestre	950\$00	
	A 1.ª série 750\$00	»	375\$00	
	A 2.ª » 750\$00	»	375\$00	
	A 3.ª » 750\$00	»	375\$00	
Números e Suplementos — preços por página, 2\$00 A estes valores acrescem os portes de correio (Portaria n.º 178/84, de 19 de Dezembro)				