



RELAÇÕES DE TRABALHO

S U M Á R I O

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Portarias de Extensão:

Pág.

- Portaria de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da R.A.M. - Revisão Salarial. 1
- Portaria de Extensão do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária e Outros - Alteração Salarial e Outra. 2
- Portaria de Extensão do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Salarial e Outras. 3
- Aviso para PE do CCTV entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal e a Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o sector da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira -Revisão Salarial e Outras. 4

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCTV entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal e a Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Sector da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. 4

Regulamentação do Trabalho

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO, PASTELARIA E CONFEITARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DA R.A.M. - REVISÃO SALARIAL.

No JORAM, n.º 7, III Série, de 1 de Abril de 1996, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de

Aviso para PE no JORAM, n.º 7, III Série, de 1 de Abril de 1996, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da R.A.M.-Revisão Salarial, publicado no JORAM, n.º 7, III Série, de 1 de Abril de 1996, são tomadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante

que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 1996.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, aos 15 de Abril de 1996. - O Secretário Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, Eduardo António Brazão de Castro.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOC. DOS INDUSTRIAIS DE PRÓTESE E O SIND. DOS TÉCNICOS DE PRÓTESE DENTÁRIA E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de Março de 1996, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 1 de Abril de 1996, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 7, de 1 de Abril de 1996, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo

Secretário Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária e Outros-Alteração Salarial e Outra, publicado no BTE, I Série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 7, de 1 de Abril de 1996, são tomadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias

previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 1996.

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

Secretaria Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, aos 15 de Abril de 1996.-O Secretário Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, Eduardo António Brazão de Castro.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCTV ENTRE A ASSICOM-ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SICOMA-SINDICATO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO, MADEIRAS, OLARIAS E AFINS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E OUTROS - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

No JORAM, n.º 7, III Série, de 1 de Abril de 1996, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 7, III Série, de 1 de Abril de 1996, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da

Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, n.º 7, III Série, de 1 de Abril de 1996, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 1996.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, aos 15 de Abril de 1996.-O Secretário Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, Eduardo António Brazão de Castro.

AVISO PARA PE DO CCTV ENTRE A ACIF - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL - PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA HOTELEIRA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

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 Parlamentares e Comunicação, 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, tomará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço

das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, aos 15 de Abril de 1996.- O Secretário Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, Eduardo António Brazão de Castro.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCTV ENTRE A ACIF - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL - PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA HOTELEIRA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho vertical, obriga, por um lado, todas as unidades e estabelecimentos hoteleiros que na Região Autónoma da Madeira sejam filiados na Associação Comercial e Industrial do Funchal e por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas 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 colectivo 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 e entra em vigor retroactivamente a 18 de Janeiro de 1996.

3 - Os períodos de vigência referidos nos números anteriores serão sucessivamente renováveis por períodos de sessenta dias se não se verificar a denúncia nos termos dos números seguintes.

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 às demais partes contratantes, por carta registada com aviso de recepção.

8 - As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até trinta dias após a recepção da proposta.

9 - Da resposta deve ainda constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

10 - As partes denunciante poderão dispor de dez dias para examinar a resposta.

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

12 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direcção Regional do Trabalho.

Cláusula 6.^a

(Deveres dos Trabalhadores)

.....

 h) Zelar pela conservação de todos os bens que lhe forem confiados pela entidade patronal, para uso exclusivo na empresa e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

Cláusula 13.^a

(Aprendizagem)

a) Trabalhadores de Hotelaria

- 1 -
- 2 -
- 3 -

b) Trabalhadores Metalúrgicos

- 7 -

8 - Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular equivalente, sendo admitidos como praticantes.

9 - Quando durante a aprendizagem na empresa qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

- 10 -

- 11 -

- 12 -

13 - Eliminado.

14 - Eliminado.

15 - Eliminado.

c) Trabalhadores Barbeiros e Cabeleireiros

16 - A regulamentação do ingresso na profissão de Barbeiro e Cabeleireiro é a constante do instrumento da regulamentação de trabalho em vigor na Região Autónoma da Madeira.

d) Trabalhadores Electricistas

17 - São admitidos como aprendizes os Jovens de 18 anos que ingressem na profissão. O tempo de aprendizagem é o determinado no contrato colectivo de trabalho específico.

e) Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras

18 - A regulamentação do ingresso nas profissões existentes na Construção Civil e madeiras é a constante do instrumento da regulamentação de trabalho específico em vigor na Região Autónoma da Madeira.

f) Outras Profissões

19 - Ao ingresso como aprendizes em profissões não hoteleiras e não regulamentadas nesta cláusula aplica-se o que, quanto a esta matéria se dispõe nos instrumentos de regulamentação colectiva dessas profissões.

Cláusula 17.^a

(Período experimental)

- 1 -

- 2 -

3 - O período de experiência é de sessenta dias contados da data da admissão; porém, para as categorias dos níveis A, B e C e ainda para as categorias de Chefe de Controlo, Chefe de Portaria, Chefe de Mesa, Chefe de "Bar", Chefe de "Snack" e Director de Pensão, podem os interessados estabelecer, por acordo escrito e individual, um período superior, desde que não exceda os seis meses.

Cláusula 21.^a

(Acesso)

- 1 -

- 2 -

3 -

4 - Em relação ao início de carreira e ao acesso nas profissões não hoteleiras, aplica-se o que quanto a esta matéria se dispõe nos instrumentos de regulamentação colectiva específicos destas profissões.

5 -

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g)

h)

Cláusula 28.^a

(Acordos entre entidades patronais)

Eliminada.

Cláusula 30.^a

(Processo Disciplinar)

1 -

2 -

3 -

4 - Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

6 - A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

7 - A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

8 - Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

9 - Decorrido o prazo referido no n.º anterior, a entidade empregadora dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10 - Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 8, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

11 - A decisão fundamentada, deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

12 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do art.º 31º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969.

13 - Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 34.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1 -

2 -

3 - Eliminado.

Cláusula 36.^a**(Duração dos Períodos de Trabalho)**

1 -

2 -

3 - O tempo destinado às refeições nos períodos de trabalho não contam como trabalho e não é considerado como intervalo para os efeitos dos números anteriores.

4 - Contudo aquele tempo será contado para efeito de limite máximo de descanso previsto nos números um e dois da presente cláusula.

5 - Cada período de trabalho, quando haja descanso, a permanência do trabalhador na empresa não poderá ser superior a cinco nem inferior a duas horas.

6 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período do trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

7 - Durante o tempo de descanso, o pessoal não pode permanecer no local de trabalho, só podendo utilizar as instalações especialmente destinadas ao seu repouso e distração.

Cláusula 48.^a**(Descanso Semanal)**

1 -

2 -

3 -

4 - Devem obrigatoriamente encerrar ao Domingo as Secções de Jardins e Arranjos Florais.

5 -

6 -

7 -

Cláusula 53.^a**(Duração das Férias)**

1 - O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

2 - A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos quinze dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a quinze dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver estipulado em convenção de trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

3 - Salvo disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 - Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de quinze dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis, compreende os dias da semana de Segunda-feira a Sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o Sábado e o Domingo.

6 - Os Trabalhadores admitidos por Contrato a Termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço. Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 57.^a**(Subsídio de Férias)**

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição pago adiantadamente.

1 - Eliminado.

2 - Eliminado.

Cláusula 59.^a**(Efeitos da suspensão do Contrato de Trabalho por impedimento prolongado nas férias)**

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 da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo Serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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.

Cláusula 61.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 -

2 - A Violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 71.^a

(Licença sem retribuição)

1 - A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em convenção colectiva, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 - A entidade empregadora pode recusar a

concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos vinte e quatro meses.
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença, com a antecedência mínima de noventa dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a vinte e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviços.

4 - Para os efeitos do disposto no número dois, considera-se de longa duração a licença não inferior a sessenta dias.

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

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

Cláusula 77.^a-A

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade mensal por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma empresa e na mesma categoria profissional ou em categorias que embora diferentes sejam do mesmo nível de remuneração até ao limite de quatro diuturnidades em toda a sua carreira profissional. O valor da diuturnidade é o constante do respectivo anexo a este contrato

2 -

3 -

4 -

5 - Considera-se que a integração no contrato colectivo do regime de diuturnidades produziu efeitos a partir de 1 de Maio de 1983.

Cláusula 77.^a-B

(Garantia de aumento mínimo)

Relativamente aos trabalhadores cuja remuneração pecuniária de base e efectiva 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 mensal constante do respectivo anexo ao presente contrato, se da tabela salarial anexa lhes resultar um aumento inferior ou não resultar qualquer aumento.

O disposto nesta cláusula terá o efeito retroactivo previsto no n.º 2 da cláusula 4.^a do presente contrato.

Cláusula 78.^a

(Abono para falhas)

1 - Os controladores-caixas, os caixas, os caixas de recepção, os cobradores e os tesoureiros ou quem os substituir têm direito a subsídio mensal para falhas constante do respectivo anexo a este contrato, enquanto desempenharem essas funções.

2 -

Cláusula 80.^a

(Prémio de conhecimento de línguas)

1 - Os profissionais de hotelaria e telefonistas que, no desempenho das suas funções, utilizam conhecimento de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, têm direito a um prémio mensal por cada uma das línguas francesa, inglesa, alemã e sueca, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade, equivalente ao valor constante do respectivo anexo ao presente contrato.

2 - O regulamento, currículo, curso, prestação de provas e regime de equivalência respeitantes às habilitações exigidas para atribuição do prémio de línguas referido no número um é o que consta na Portaria número 127/79 de 25 de Outubro, do Governo Regional.

3 - O valor referido em 1. produz efeitos a partir de mês seguinte ao da apresentação do documento que dá direito ao prémio de línguas.

4 - O Trabalhador providenciará junto da entidade competente o averbamento na carteira profissional de prova do conhecimento de línguas.

Cláusula 81.^a

(Direito à Alimentação)

1 - Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, qualquer que seja a sua profissão ou categoria e o tipo ou espécie de estabelecimentos onde prestem serviço, sem prejuízo do previsto no número 2 desta cláusula.

2 - Os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos de hotelaria dos Grupos III e IV que não forneçam almoços e jantares, não têm direito à alimentação nos termos do n.º 1, mas, apenas, ao pequeno almoço, quando este seja fornecido aos hóspedes, e ceia, nas condições previstas no n.º 3 da Cláusula 83.^a

3 - Têm também direito ao fornecimento de alimentação em espécie os trabalhadores de empresa que não tendo serviço completo de refeições, vendem sua unidade fornecendo programas para alojamento e meia pensão ou/e pensão completa.

4 - Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida em espécie salvo nos casos em contrário previsto no presente contrato.

5 - Nos estabelecimentos que não forneçam almoço e jantares os trabalhadores têm direito a um subsídio mensal de alimentação no montante constante no anexo do presente contrato.

Nos estabelecimentos com menos de 50 quartos, esta disposição só é aplicável nos seguintes casos:

- a) Se nestes estabelecimentos forem servidas as tradicionais refeições ligeiras (snacks, carnes frias combinados, etc.).
- b) Se nestes estabelecimentos funcionarem restaurantes ou snacks-bars de exploração de outras unidades, se esta operada através de concessão, locação ou qualquer outra forma jurídica.

Em qualquer destes casos cabe à entidade patronal optar pelo pagamento do montante estipulado ou pelo fornecimento em espécie.

6 - Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, será substituída pelo valor da tabela A da cláusula seguinte.

7 - Nos casos de dieta, a substituição far-se-á, também pelo valor da tabela A referida.

8 - Noutros casos em que, aos trabalhadores não seja fornecida alimentação em espécie, por facto que não lhes seja imputável, esta ser-lhes-á substituída pelos valores da tabela B da mesma Cláusula ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

Cláusula 82.^a

(Valor Pecuniário da alimentação)

Para todos os efeitos deste contrato, o direito à alimentação é computado pelos valores indicados no respectivo anexo ao presente contrato.

Cláusula 87.^a

(Tempo destinado às refeições)

1 -

2 -

3 - Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém se o trabalhador não tomou refeição, não é obrigado a permanecer no local de trabalho.

4 -

5 -

Cláusula 92.^a

(Formas de Cessação do Contrato de Trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.
- g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

Cláusula 93.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1 - A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 - O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a Lei.

5 - Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data de cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 94.^a

(Caducidade)

1-

2-

3 - Eliminado.

Cláusula 96.^a**(Rescisão por iniciativa do
Trabalhador)**

1 - O Trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Constituem justa causa de rescisão do contrato do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3 - Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4 - Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

5 - A rescisão com justa causa deve ser feita por escrito com indicação sucinta dos factos que a justificam

dentro dos quinze dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

Cláusula 97.^a**(Ilicitude do Despedimento)**

1 - O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológico ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 - A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo Tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

Cláusula 97.^a-A**(Efeitos da Ilicitude)**

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença estiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, pc sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 - Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior, são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até trinta dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 - Em substituição de reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 - A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada com base na sua retribuição, nos termos legais.

Cláusula 104.^a

(Contribuições)

Em matéria de Segurança Social, as entidades patronais e todos os seus empregados contribuirão para a respectiva instituição de Segurança Social nos termos do competente regulamento.

2 - Eliminado.

Cláusula 123.^a

(Despedimentos de representantes de trabalhadores)

No caso de despedimentos de representantes sindicais dos trabalhadores e dos membros das comissões de trabalhadores aplicam-se as garantias àqueles reconhecidas pela lei em vigor.

Cláusula 124.^a

(Vestuário)

1 - O vestuário será escolhido e pago pela entidade patronal, constituindo propriedade sua, não podendo ser utilizado fora do serviço e das instalações, excepto as peúgas e sapatos, peças estas que serão adquiridas a expensas dos trabalhadores e com a cor que a entidade patronal indicar por ordem de serviço interna.

2 - Se for estabelecida nova cor para as peúgas e sapatos e ainda não tiver decorrido um prazo inferior a doze meses sobre a data da aplicação da ordem de serviços que determinou a cor inicial das peças referidas no número precedente, o preço da sua aquisição será suportado pela entidade patronal.

3 - As lavagens e engomagem do vestuário são da responsabilidade da empresa, desde que possua lavandaria.

4 - As entidades patronais compete fixar, por comunicação de serviço interna, o número de lavagens

ou limpezas a que deverá ser sujeito semanal ou mensalmente o vestuário profissional.

5 - Os trabalhadores são obrigados a fazer uso regular e correcto do vestuário profissional posto à sua disposição, sob pena de procedimento disciplinar, nos termos deste contrato.

Cláusula 129.^a

(Disposição Interpretativa)

A alteração da cláusula 36.^a (Duração dos Períodos de Trabalho) foi efectuada para clarificar e interpretar por forma definitiva o seu sentido que já decorria da redacção constante do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical publicado no Jornal Oficial II Série, n.º 12, de 29 de Abril de 1982.

Cláusula 130.^a

(Disposição Transitória)

Excepcionalmente manter-se-ão em vigor os horários já visados resultantes da imediatamente anterior interpretação da cláusula 36.^a deste contrato colectivo somente até à publicação do diploma legal que vier a reduzir o horário de trabalho, não se aplicando, assim o disposto no número um da cláusula 35.^a (Períodos diário e semanal de trabalho), na reformulação dos novos horários.

ANEXO I-A

NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO

NÍVEL C

.....

Assistente de Vendas
 Assistente de Comidas e Bebidas

NÍVEL D

.....

Assistente de Serviços Técnicos

A N E X O II
TABELA SALARIAL

NÍVEIS	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
A	199.300\$00	166.600\$00	150.600\$00	141.200\$00
B	166.600\$00	150.600\$00	138.200\$00	124.800\$00
C	139.000\$00	127.000\$00	119.900\$00	104.700\$00
D	125.200\$00	118.400\$00	113.600\$00	95.300\$00
E	118.500\$00	113.200\$00	105.000\$00	92.000\$00
F	110.400\$00	104.800\$00	100.400\$00	87.500\$00
G	103.000\$00	95.400\$00	94.300\$00	79.800\$00
H	91.400\$00	86.900\$00	82.100\$00	75.600\$00
I	87.500\$00	82.800\$00	79.100\$00	74.200\$00
J	85.400\$00	79.800\$00	77.600\$00	73.900\$00
L	69.300\$00	67.700\$00	65.100\$00	63.200\$00
M	66.200\$00	63.600\$00	63.200\$00	59.800\$00
N	65.100\$00	63.200\$00	59.800\$00	57.200\$00
O	62.500\$00	56.100\$00	55.100\$00	54.700\$00

A N E X O III

**QUADROS DE DENSIDADES ESPECIAIS
E MÍNIMAS**

A) Quadro de densidades especiais

-
- 1 -
- 2 -

3 - Também, para os efeitos previstos no número um, não são de considerar nas respectivas secções, as seguintes profissões:

- Assistente de Vendas
- Assistente de Comidas e Bebidas
- Assistente de Serviços Técnicos
- Sub-chefe de recepção
- Caixa de recepção
- Controlador-caixa
- Sub-chefe de portaria
- Trintanário

- Corrector
- Guarda de vestiário
- Mandarete
- Governanta adjunta
- Marcador de Jogos
- Cortador
- Assador/grelhador
- Empregado de cozinha
- Cavista
- Empregado de economato
- Sub-chefe de rouparia/lavandaria
- Banheiro chefe

B) Quadro de densidades mínimas

.....

.....

.....

11. ECONOMATO

Nos economatos com oito ou mais trabalhadores, ur será obrigatoriamente classificado como chefe d economato.

ANEXO IV

DEFINIÇÕES DE FUNÇÕES DAS CATEGORIAS
PROFISSIONAIS

1 - DIRECÇÃO

10 - ASSISTENTE DE VENDAS - Coadjuva o Director Comercial/Relações Publicas no desempenho das suas respectivas funções. Só substituirá o seu superior hierárquico se, por escrito, lhe for dada essa ordem.

11 - ASSISTENTE DE COMIDAS E BEBIDAS - Coadjuva o Director de Comidas e Bebidas no desempenho das respectivas funções. Só substituirá o seu superior hierárquico se, por escrito, lhe for dada essa ordem.

9 - BAR

2 - CHEFE DE BAR

3 - SUB-CHEFE DE BAR - È o profissional que coadjuva o chefe de Bar no exercício das suas funções.

.....

26 - SERVIÇOS TÉCNICOS E DE MANUTENÇÃO

A - Categorias sem enquadramento específico

.....

6 - ASSISTENTE DE SERVIÇOS TÉCNICOS - Coadjuva o Director de Serviços Técnicos e o Chefe de Manutenção, no desempenho das respectivas funções. Só substituirá o seu superior hierárquico se, por escrito, lhe for dada essa ordem.

ANEXO V

INTEGRAÇÃO DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS
EM SECÇÕES E ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE
QUALIFICAÇÃO

Secções	Nível de Qualificação
---------	--------------------------

1 - DIRECÇÃO

10 - Assistente de vendas	1
---------------------------------	---

11 - Assistente de Comidas e Bebidas	1
--	---

9 - BAR

2 - CHEFE DE BAR	3
------------------------	---

3 - SUB-CHEFE DE BAR	4.2
----------------------------	-----

26 - SERVIÇOS TÉCNICOS E
MANUTENÇÃO

A - Categorias sem Enquadramento Específico

6 - Assistente de Serviços Técnicos	1
---	---

ANEXO VI

CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO
PECUNIÁRIA

Cláusula 77.^a-A

(Diuturnidades)

1 - O valor previsto neste n.º é de Esc. 2.590\$00.

Cláusula 77.^a-B

(Garantia de Aumento Mínimo)

O valor previsto nesta cláusula é de Esc. 6.700\$00.

Cláusula 78.^a

(Abono para Falhas)

1 - O valor previsto neste n.º é de Esc. 3.190\$00.

Cláusula 80.^a

(Prémio de Conhecimento de Línguas)

1 - O valor previsto neste n.º é de Esc. 4.210\$00.

Cláusula 81.^a

(Direito à Alimentação)

5 - O valor previsto neste n.º é de Esc. 7.720\$00.

Cláusula 82.^a

(Valor Pecuniário da Alimentação)

Os valores previstos nesta cláusula são os seguintes:

A Completa por mês 2.710\$00

Pequeno Almoço 85\$00

B Ceia 130\$00

Almoço, Jantar 250\$00

A presente convenção foi celebrado no Funchal, aos nove dias do mês de Abril de 1996 e outorgada na Sede do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Pel' ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal

(Assinaturas ilegíveis)

Pel' Federação dos sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 10 de Abril de 1996.

Depositado em 15 de Abril de 1996, a fl.ºs 79 do livro n.º 1, com o n.º 9/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

O preço deste número: 333\$00 (IVA INCLUIDO 4%)

<p>"Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira".</p>	<p style="text-align: center;">ASSINATURAS</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>Completa (Ano) ...</td> <td>10 100\$00</td> <td>(Semestral) ...</td> <td>5 100\$00</td> </tr> <tr> <td>Uma Série " ...</td> <td>3 650\$00</td> <td>" ...</td> <td>1 850\$00</td> </tr> <tr> <td>Duas Séries " ...</td> <td>6 850\$00</td> <td>" ...</td> <td>3 450\$00</td> </tr> <tr> <td>Três Séries " ...</td> <td>9 950\$00</td> <td>" ...</td> <td>5 100\$00</td> </tr> </table> <p style="text-align: center; font-size: small;">Os valores acima referidos incluem os montantes devidos pelos portes de correio e pelo imposto aplicável. Números e Suplementos - Preço por página 20\$00, ao qual acresce o montante do imposto aplicável. (Portaria n.º 184/95, de 20 de Novembro)</p>	Completa (Ano) ...	10 100\$00	(Semestral) ...	5 100\$00	Uma Série " ...	3 650\$00	" ...	1 850\$00	Duas Séries " ...	6 850\$00	" ...	3 450\$00	Três Séries " ...	9 950\$00	" ...	5 100\$00	<p>"O preço dos anúncios é de 150\$00 por linha, acrescido do respectivo IVA, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira".</p>
Completa (Ano) ...	10 100\$00	(Semestral) ...	5 100\$00															
Uma Série " ...	3 650\$00	" ...	1 850\$00															
Duas Séries " ...	6 850\$00	" ...	3 450\$00															
Três Séries " ...	9 950\$00	" ...	5 100\$00															

Execução gráfica "Jornal Oficial"