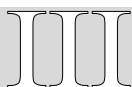




JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 12 de julho de 2019



Série

Número 13

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 28/2019 - Portaria de Extensão do CCTV entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. 3

Portaria de Extensão n.º 29/2019 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. 3

Portaria de Extensão n.º 30/2019 - Portaria de Extensão da Decisão Arbitral em processo de Arbitragem Voluntária relativa à Revisão do Contrato Coletivo do Setor da Construção Civil da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outra. 4

Portaria de Extensão n.º 31/2019 - Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Generali - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros.	5
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.	6
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A., e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial e Outras.	7
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a ATM - Assistência Total em Manutenção, S.A. e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão Salarial e Outras.	9
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras.	11
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.	12
Acordo de Empresa entre a Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A., e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial e Outras.	14
Acordo de Empresa entre a ATM - Assistência Total em Manutenção, S.A. e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.	15
Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.	34
Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão Salarial e Outras.	35
Contrato Coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras.	37

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E
ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 28/2019**

Portaria de Extensão do CCTV entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11 de 7 de junho de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 11, III Série, de 7 de junho de 2019, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela

Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do CCTV entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 7 de junho de 2019, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

2 - A presente Portaria de Extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial nos mesmos termos previstos na cláusula 4.ª, do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 12 de julho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 29/2019

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

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11 de 7 de junho de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 11, III Série, de 7 de junho de 2019, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 7 de junho de 2019, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

2 - A presente Portaria de Extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária nos mesmos termos previstos na cláusula 2.ª, do Contrato Coletivo de Trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 12 de julho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 30/2019

Portaria de Extensão da Decisão Arbitral em Processo de Arbitragem Voluntária relativa à Revisão do Contrato Coletivo do Setor da Construção Civil da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outra.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11, de 7 de junho de 2019, foi publicada a Decisão Arbitral em Processo de Arbitragem Voluntária relativa à Revisão do Contrato Coletivo do Setor da Construção Civil da Região Autónoma da Madeira, outorgado 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 o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Considerando que o referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

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

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição, e a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Verificada a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 11, III Série, de 7 de junho de 2019, não foi deduzida oposição por qualquer interessado;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos

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

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes da Decisão Arbitral em Processo de Arbitragem Voluntária relativa à Revisão do Contrato Coletivo do Setor da Construção Civil da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outra, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 7 de junho de 2019, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

2 - A presente Portaria de Extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à revisão da tabela salarial e subsídio de refeição, nos mesmos termos da Decisão Arbitral, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 12 de julho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 31/2019

Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Generali - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11 de 7 de junho de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 11 de 7 de junho de 2019 não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo Coletivo entre a Generali - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros, publicado no JORAM, n.º 11, III Série, de 7 de junho de 2019, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária nos mesmos termos previstos na cláusula 63.ª do acordo coletivo, objeto da presente da extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 12 de julho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e outras, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 13 de 12 de julho de 2019, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e

categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do contrato coletivo de trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO VERTICAL ENTRE A ACIF - CCIM - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SITAM - SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA R.A.M. - PARA O SETOR DE ARMAZENAMENTO, ENGARRAFAMENTO, COMÉRCIO POR GROSSO E EXPORTAÇÃO DO VINHO DA MADEIRA NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13 de 12 de julho de 2019, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de janeiro de 2019.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 12 de julho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A., e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A., e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 13 de 12 de julho de 2019, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do acordo de empresa em causa.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A SWEETS AND SUGAR - PRODUÇÃO, COMERCIALIZAÇÃO DE AÇÚCAR E SEUS DERIVADOS, S.A., E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do Acordo de Empresa entre a Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A., e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 12 de julho de 2019, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos na Cláusula 87.^a, do Acordo Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 12 de julho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a ATM - Assistência Total em Manutenção, S.A. e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a ATM - Assistência Total em Manutenção, S.A. e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 13 de 12 de julho de 2019, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que as partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do acordo de empresa em causa.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A ATM - ASSISTÊNCIA TOTAL EM MANUTENÇÃO, S.A. E O SITAVA - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de

setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do Acordo de Empresa entre a ATM - Assistência Total em Manutenção, S.A. e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 12 de julho de 2019, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 12 de julho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro,

alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 13 de 12 de julho de 2019, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do contrato coletivo de trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO, PASTELARIA E CONFEITARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto

Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outros, publicado no JORAM, III Série, n.º 13 de 12 de julho de 2019, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária previstas na cláusula 80.ª desde 1 de janeiro de 2019.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 12 de julho de 2019. - Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

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

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão

e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 13 de 12 de julho de 2019, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de

regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do contrato coletivo de trabalho.

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

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13 de 12 de julho de 2019, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária previstas na cláusula 98.ª desde 1 de janeiro de 2019.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 12 de julho de 2019. - Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 21 de 8 de junho 2019, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 21 de 8 de junho de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelos sindicatos outorgantes.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A GROQUIFAR - ASSOCIAÇÃO DE GROSSISTAS DE PRODUTOS QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES E TÉCNICOS DE SERVIÇOS, COMÉRCIO, RESTAURAÇÃO E TURISMO - SITESE (PRODUTOS FARMACÊUTICOS) - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 21 de 8 de junho de 2019, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de janeiro de 2019.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 12 de julho de 2019. - Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.

1) **Artigo 1.º** - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, por outro, é revisto o CCTV para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 16, de 17 de agosto de 2018.

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

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato coletivo de trabalho vertical (CCTV) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que na Região Autónoma

da Madeira se dedicam à Armazenagem, Engarrafamento, Comércio por Grosso e a Retalho e Exportação do Vinho Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1) Mantém a redação em vigor.

2) Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 12 meses.

3) Mantém a redação em vigor.

4) Mantém a redação em vigor.

5) Mantém a redação em vigor.

Cláusula 13.ª

(Diuturnidades)

1) Mantém a redação em vigor.

a) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração I e II, a quantia da diuturnidade é de 30,42€ cada;

b) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração III e IV, a quantia da diuturnidade é de 28,30€ cada;

c) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração V e VIII, a quantia da diuturnidade é de 25,46€ cada.

2) Mantém a redação em vigor.

§ Único - Mantém a redação em vigor.

3) Mantém a redação em vigor.

4) Mantém a redação em vigor.

5) Mantém a redação em vigor.

Cláusula 14.ª

(Prémios)

1) Aos profissionais com cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional será atribuída um prémio mensal de 22,65€ por curso, até ao máximo de cinco cursos, a pagar a partir da conclusão do curso ou cursos ou, caso já os tenha completado, logo que entre em vigor o presente contrato.

2) Mantém a redação em vigor.

3) Mantém a redação em vigor.

4) Mantém a redação em vigor.

Cláusula 15.^a**(Subsídio de refeição)**

A todos os trabalhadores será garantido um subsídio de refeição, no valor de 3,77€, por cada dia completo de trabalho.

Cláusula 16.^a**(Abono para falhas)**

1) Os profissionais com a categoria de Técnico de Contas e Empregado de Serviço Externo que realizem pagamentos, terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono para Falhas correspondente a 23,11€ por mês.

2) Mantém a redação em vigor.

3) Mantém a redação em vigor.

Cláusula 17.^a**(Acréscimo à Remuneração)**

1) Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 1.^a e Fogueiro de 1.^a será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 173,72€.

2) Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 2.^a e Fogueiro de 2.^a será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 180,03€.

3) Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 3.^a e Fogueiro de 3.^a será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 165,30€.

Cláusula 18.^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1) Mantém a redação em vigor.

2) Mantém a redação em vigor.

3) Mantém a redação em vigor.

4) Mantém a redação em vigor.

5) Mantém a redação em vigor:

a) Mantém a redação em vigor, atualizando-se o valor para 4,21€.

b) Mantém a redação em vigor.

c) Mantém a redação em vigor.

6) Mantém a redação em vigor

TABELA SALARIAL E GRAUS DE REMUNERAÇÃO

Graus	Categorias	Remunerações
I	Administrador Diretor Gerente	1.194,25€
II	Chefe de Serviços Chefe de Contabilidade Chefe de Escritório Técnico de Contas Técnico Analista Técnico de Vinhos	1.011,52€
III	Chefe de Secção Tesoureiro Enc. Geral de Armazém Caixeiro Encarregado Responsável de Qualidade	878,81€
IV	Enc. de Armazém ou Fiel de Armazém Caixeiro Chefe de Secção Secretária de Direção Técnico de Informática de 1. ^a Caixa 1. ^o Escrivário Técnico de Qualidade Técnico Agrícola - Viticultura: Tanoeiro de 1. ^a	783,36€
V	2. ^o Escrivário 1. ^o Caixeiro Técnico de Informática de 2. ^a Fogueiro de 1. ^a Serralheiro Civil ou Mecânico de 1. ^a Tanoeiro de 2. ^a Responsável de Proteção de Dados Assistente de Laboratório Ajudante de Enc. de Armazém ou Fiel de Armazém Motorista de pesados Cobrador	646,01€
VI	2. ^o Caixeiro Serralheiro Civil ou Mecânico de 2. ^a Fogueiro de 2. ^a Serrador Condutor de Empilhadora Motorista de Ligeiros Dactilógrafo Estagiário de Escritório de 2. ^o ano	615,00€
VII	3. ^o Caixeiro Serralheiro Civil ou Mecânico de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Telefonista Empalhador ou Empalhadeira Contínuo Porteiro Guarda Trabalhador de Armazém Estagiário de Escritório do 1. ^o ano	615,00€
VIII^(a)	Engarrafadeira Servente Caixeiro Estagiário do 2. ^o ano	615,00€
IX	Caixeiro Estagiário do 1. ^o ano Aprendiz de Tanoeiro	615,00€
X^(a)	Técnico de Contas	427,59€

(a) Profissionais em Regime Livre

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

Artigo 3.º - Os Outorgantes declaram que estimam estarem abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 7 empregadores e 320 trabalhadores.

Celebrado no Funchal, a 4 de junho de 2019.

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

Humberto Jardim - Mandatário
Pamela Araújo - Mandatária

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

Ivo Moniz da Silva - Membro da Direção
Emanuel Pereira - Membro da Direção

Depositado em 26 de junho de 2019, a fl.as 70 verso do livro n.º 2, com o n.º 19/2019, nos termos de artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de Empresa entre a Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados S.A. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial e Outras.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a “Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A.” e, por outro lado, os trabalhadores representados pela Associação Sindical outorgante.

2 - São todos os trabalhadores da empresa os abrangidos por este AE.

3 - As categorias abrangidas são as constantes do Anexo I a este AE.

Cláusula 2.ª

Área

O presente AE aplica-se em todos os estabelecimentos da “Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A.” na Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 - O presente AE, entra em vigor no dia seguinte da sua publicação no JORAM e vigora pelo período mínimo de três

anos, exceto a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que entram em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano, vigorando enquanto não for substituído ou revogado por outro IRCT.

2 - A denúncia do presente AE, pode ser feita decorridos 31 meses ou 9 meses conforme se trate de revisão do clausulado ou tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, e da garantia de aumento mínimo.

3 - Em qualquer das partes referidas no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

4 - O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às partes contratantes, por carta registada com aviso de receção.

5 - As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes em resposta escrita até 15 dias após a receção da proposta.

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

7 - As partes denunciantes poderão dispor de 20 dias para examinar a resposta.

8 - 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.

9 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva.

10 - Enquanto não for substituído por outro I.R.C.T. manter-se-á em vigor o presente Acordo de Empresa.

Cláusula 58.ª

Subsídio de alimentação

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a um subsídio de alimentação mensal, no valor de 89,32€, sendo 4,06€ a receber por cada dia de trabalho efetivamente prestado, atualizável anualmente a partir de 1 de janeiro.

2 - Caso trabalhe em dia de descanso ou em feriado, o trabalhador receberá o subsídio de alimentação em vigor.

Cláusula 84.ª

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a uma diuturnidade mensal por cada cinco anos de permanência na mesma entidade patronal ou na mesma empresa, sendo o valor de cada diuturnidade de 12,52€ mensais, sendo atualizada anualmente a partir de 1 de janeiro de cada ano.

2 - Com a entrada em vigor do presente AE, serão contabilizadas os anos de antiguidade para aplicação das diuturnidades, até ao limite de 4 diuturnidades.

Cláusula 87.^a

Vigência

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, a garantia de aumento mínimo, o subsídio de alimentação e as diuturnidades, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019.

Remissão

Mantêm-se em vigor as matérias do Acordo de Empresa publicado no JORAM, III Série, n.º 14 de 18 de julho de 2016, que não estejam regulamentadas no presente I.R.C.T.

Tabela Salarial

Fábrica

Enquadramento das Categorias e Tabela Salarial de 2019

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Técnico Responsável de Produção ou Supervisor de Equipa	701,20 €
B	Mestre - Técnico de Manutenção	643,60 €
C	Operador de Linha de Fabrico - Operador de Máquinas de Embalar	626,70 €
D	Fiel de Armazém - Misturador de Massas - Ajudante de Mestre ou de Técnico	621,60 €
E	Empacotador - Auxiliar - Vigilante (Guarda ou Porteiro) Empregado de Limpeza	619,20 €
F	Aprendiz	615,00 €

Enquadramento das Categorias e Tabela salarial de Escritórios e Comercial de 2019

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Diretor Geral	1 184,00 €
B	Diretor Comercial	738,20 €
C	Diretor de Qualidade	684,00 €
D	Diretor Financeiro	1 063,40 €
E	Técnico de Contas	972,40 €
F	Empregada/o de Escritório de 1. ^a	685,70 €

Funchal, 12 de junho de 2019

Pela Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados S.A.

Os Representantes Legais

Ricardo Nuno Castro Oliveira Freitas
José Carlos Azevedo Camacho da Silva

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

Na Qualidade de Mandatários

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas
Cristina Magna Cruz Castro
João Roberto Nascimento Melim

Depositado em 9 de julho de 2019, a fl.^{as} 71 do livro n.º 2, com o n.º 20/2019, nos termos de artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de Empresa entre a ATM - Assistência Total em Manutenção, S.A. e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito pessoal)

1. O presente Acordo de Empresa adiante designado por AE rege as relações de trabalho entre, por um lado, a empresa Assistência Total em Manutenção, SA (adiante designada por ATM ou Empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço nos Aeródromos da Região Autónoma da Madeira, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (adiante designado por SITAVA ou Sindicato).

Cláusula 2.^a

(Âmbito territorial)

1. Este AE é aplicável aos trabalhadores da Empresa no exercício das suas funções nos Aeródromos da Madeira e de Porto Santo.

2. São ainda abrangidos por este AE os trabalhadores da Empresa em funções nos aeródromos da Região Autónoma da Madeira - RAM, que se desloquem, temporariamente em serviço, para fora dos Aeródromos acima referidos.

3. Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange 1 empregador e 50 trabalhadores.

Cláusula 3.^a**(Publicação e entrada em vigor)**

1. O presente AE entrará em vigor 5 (cinco) dias após a sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, sem prejuízo do disposto no número seguinte quanto à produção de efeitos.

2. As remunerações constantes do Anexo II e o clausulado de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

Cláusula 4.^a**(Vigência e revisão)**

1. O período de vigência deste AE é de 3 (três) anos, renovando-se por iguais períodos enquanto não ocorrer a sua denúncia sendo que a tabela salarial será atualizada anualmente a 1 de janeiro.

2. O presente AE não pode ser denunciado antes de novembro de 2021. A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contraproposta é de 30 (trinta) dias contados a partir da data de receção da proposta.

3. O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletivo de trabalho.

4. O presente AE prevalece sobre toda a regulamentação interna da Empresa em vigor à data de início da produção de efeitos deste AE que com o mesmo se encontre em contradição.

Cláusula 5.^a**(Idade mínima de admissão)**

A idade mínima de admissão dos trabalhadores é de 18 anos.

Cláusula 6.^a**(Habilitações mínimas)**

1. A admissão de trabalhadores é da competência da Empresa.

2. Na admissão atender-se-á entre outros fatores que se considerem relevantes: as habilitações escolares, conhecimentos técnicos, formação profissional e experiência profissional, comprovados e reconhecidos como satisfazendo os requisitos definidos pela Empresa e pelas

Entidades Certificadoras e a Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC) para o exercício da profissão.

3. Os candidatos deverão ler, escrever e falar Português. Sempre que o exercício da profissão seja condicionado por regulamentação à obtenção de um título académico, e/ou de um certificado de aptidão profissional, a falta destes importa a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 7.^a**(Período experimental)**

1. O período experimental dos contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 60 (sessenta) dias para a generalidade dos trabalhadores.

2. Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 (trinta) dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a 6 (seis) meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 (quinze) dias.

3. Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.^a**(Enquadramento inicial na tabela salarial)**

1. Os trabalhadores a admitir por recrutamento externo serão enquadrados no Grau de Iniciado da respetiva profissão.

2. O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de, atendendo à experiência ou qualificação profissional de trabalhadores, ser adotada solução mais favorável pela Empresa.

Cláusula 9.^a**(Preenchimento de postos de trabalho)**

1. Os postos de trabalho vagos serão preenchidos preferencialmente e em igualdade de condições, através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores do quadro permanente de pessoal da Empresa que reúnam os pré-requisitos para o(s) posto(s) de trabalho a preencher, em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva.

2. Na falta de candidatos, nas condições previstas no número anterior, será dada preferência aos trabalhadores com contrato a termo.

3. O provimento dos postos de trabalho vagos será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente pela Empresa e aplicáveis caso a caso.

4. Para efeito do disposto nos números anteriores, a Empresa divulgará através de “Comunicação Interna” a existência do posto ou postos de trabalho vagos e, ainda, dos seguintes elementos:

- a) Designação da profissão/categoria profissional e seu conteúdo funcional;
- b) Data e abertura do concurso;
- c) Remuneração, local e horário de trabalho;
- d) Pré-requisitos e condições mínimas a satisfazer pelos candidatos;
- e) Data limite de apresentação de candidaturas;
- f) Critérios de seleção;
- g) Fases do concurso e tipo de provas a efetuar;
- h) Prazo de validade do concurso;
- i) Formação a desenvolver.

5. A Empresa dará, em tempo útil, conhecimento ao SITAVA de todos os concursos a efetuar, enviando-lhe cópia da “Comunicação Interna” referida no número anterior.

6. Durante as ações de formação relacionadas com o recrutamento interno referido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores manterão:

- a) Todos os direitos previstos neste AE e na Lei que não colidam com ação de formação, sendo-lhes devida a retribuição como trabalho efetivo, sendo-lhes igualmente devida a retribuição estabelecida para os candidatos externos se esta for superior.
- b) A antiguidade na Empresa.

7. Na hipótese de não obterem aprovação nas ações de formação ou provas de um determinado concurso, os trabalhadores manterão a categoria profissional, as funções anteriores e a respetiva antiguidade.

8. Quando o número de candidatos internos for insuficiente para o preenchimento do número de vagas, quando os candidatos não reúnam as condições de candidatura ou não obtiverem classificação suficiente no final da ação de formação, a Empresa pode recorrer ao recrutamento de candidatos externos.

Cláusula 10.^a

(Concurso e prestação de provas)

1. A elaboração dos programas de seleção é da competência da Empresa.

2. A admissão de candidatos far-se-á segundo a ordem de classificação resultante do processo de seleção.

3. Sempre que o processo de seleção não permita a classificação ordenada dos candidatos, dará a Empresa aos interessados não selecionados que o solicitarem, informação sobre os motivos da sua exclusão.

Cláusula 11.^a

(Preferência na seleção dos candidatos)

Em igualdade de circunstâncias, os candidatos internos terão preferência no preenchimento dos postos de trabalho objeto do concurso.

Cláusula 12.^a

(Definições)

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

Profissão: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos.

Categoria Profissional: é a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

Carreira Profissional: sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores em cada profissão.

Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado.

Tarefa: ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Enquadramento: posição relativa de cada categoria profissional, refletida na tabela salarial.

Grau: situação relativa na profissão e que indica o nível de enquadramento salarial.

Cláusula 13.^a

(Substituição temporária)

1. A substituição temporária no desempenho efetivo de funções da linha hierárquica ou de categoria superior por um trabalhador hierarquicamente, ou de enquadramento salarial, inferior, será feita por comunicação escrita ao mesmo, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis relativamente ao início do período de substituição e determinará a atribuição ao substituto do tratamento que corresponde às funções temporariamente desempenhadas desde o primeiro dia. O período de 5 (cinco) dias de antecedência poderá ser

reduzido no caso de necessidade imperiosa ou motivo de força maior.

2. Nos casos a que se refere o número anterior, o substituto adquirirá o direito a ser reclassificado, quando exercer as respetivas funções por mais de 180 (cento e oitenta) dias seguidos ou 270 (duzentos e setenta) dias interpolados de serviço efetivo no período de 2 (dois) anos a contar da data de início de funções.

3. O disposto no número anterior, não se aplica aos casos em que o afastamento do substituído seja motivado por parto, licença parental, doença ou acidente de trabalho, exercício de funções sindicais, situação de licença sem vencimento, formação profissional e deslocação em serviço, casos em que o substituto adquirirá somente o direito à remuneração referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 14.^a

(Acesso a postos de trabalho da linha hierárquica)

1. Cabe à Empresa preencher os lugares de chefia por trabalhadores pertencentes ao seu quadro de pessoal permanente e preferencialmente de categoria imediatamente inferior e pertencente ao mesmo serviço, observando-se ainda a seguinte preferência: Chefe de Equipa, corresponde à posição na linha hierárquica da carreira profissional e é nomeado preferencialmente de entre os profissionais de Grau VI ou de Grau V e ser detentor de Certificado de Qualificação.

2. Em caso de igualdade na classificação, no processo de seleção, dar-se-á preferência aos trabalhadores com:

- 1º - maior antiguidade na categoria.
- 2º - maior antiguidade na empresa.

3. O acesso a postos de trabalho da linha hierárquica depende da nomeação, após audição prévia e com acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e ao currículo profissional.

Cláusula 15.^a

(Profissão e categorias profissionais)

1. Todos os trabalhadores são enquadrados numa profissão e categoria profissional constantes do Anexo I deste AE, de acordo com a função ou conjunto de funções efetivamente desempenhadas, sendo vedado à empresa atribuir-lhe outras diferentes das previstas naquele Anexo, sem prejuízo da progressão que eventualmente venham a ter.

2. Os trabalhadores evoluem nas categorias profissionais da sua carreira profissional, nos termos do disposto no Anexo I.

3. As categorias profissionais abrangidas pelo presente AE são distribuídas por graus de enquadramento salarial que corresponderão às exigências das tarefas desempenhadas e formação profissional possuída, aos conhecimentos teóricos necessários, ao grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, ao tempo de prática e de aprendizagem necessários, bem como ao esforço físico e/ou mental.

4. Por acordo das partes outorgantes, poderão ser criadas novas profissões e categorias profissionais, que se considerarão parte integrante deste AE 5 (cinco) dias após a sua publicação no JORAM, data a partir da qual se produzirão os respetivos efeitos.

5. O disposto na parte final do número anterior é aplicável ao respetivo enquadramento salarial e profissional, bem como à respetiva definição de funções.

Cláusula 16.^a

(Formação profissional)

1. A Empresa promoverá ações de formação profissional nos termos da Lei tendo em vista:

- a) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- b) Executar ações de formação exigidas por aquela adaptação e pela evolução da tecnologia, da organização e gestão da própria empresa e das aptidões dos trabalhadores;
- c) Garantir a valorização contínua dos recursos humanos de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis e a favorecer a progressão profissional dos trabalhadores;
- d) Assegurar o direito à informação e à consulta dos trabalhadores, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;
- e) Obter ou renovar os Certificados de Qualificação dos trabalhadores, enviando para as Entidades Certificadoras os conteúdos da formação a desenvolver para a sua acreditação.

2. É dever de todos os trabalhadores frequentar, com assiduidade e empenhamento, as ações de formação para que tenham sido selecionados pela Empresa.

3. Relativamente a cada curso ou ação de formação que leve a efeito e independentemente da designação que lhe for atribuída e da existência, ou não, de reconhecimento oficial, a Empresa emitirá o correspondente certificado de formação profissional.

Cláusula 17.^a

(Ações de formação profissional)

1. O tempo destinado pela Empresa para ações de formação profissional será considerado como de trabalho normal.

2. Sempre que a formação depender, única e exclusivamente da Empresa, o respetivo período não deverá exceder em média as 6 (seis) horas diárias e 35 semanais.

3. Desde que o aproveitamento da formação assim o aconselhe, poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador, enquanto durar o curso, sem qualquer prejuízo para o trabalhador.

4. Se da mudança do tipo de horário vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso exatamente igual à diminuição sofrida em resultado da ação de formação profissional, a acrescentar ao seu próximo período de descanso fixado no horário de trabalho, salvo acordo diferente a estabelecer com a empresa.

5. Os trabalhadores que praticam horários por turnos gozarão de um descanso mínimo de 11 (onze) horas antes do início do curso e após o final do mesmo.

6. Durante a frequência dos cursos, os formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste Regulamento e na Lei.

7. Para todos os efeitos previstos nesta cláusula considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência, decidida pela Empresa ou por entidade com competência para o efeito, de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional necessários para o exercício da atividade prosseguida pelo próprio trabalhador.

8. Todas as despesas extraordinárias em que o trabalhador participe por indicação da empresa, resultantes das ações de formação profissional, são da responsabilidade da Empresa.

Cláusula 18.^a

(Planos de formação)

1. A Empresa elabora anualmente planos de formação.

2. O plano de formação deve prever as ações de formação a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger.

3. O plano de formação abrange as ações de formação necessárias:

- a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

- c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;
- e) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a Empresa e para a obtenção ou renovação do Certificado de Aptidão Profissional (CAP).

4. Todos os trabalhadores têm direito a 35 (trinta e cinco) horas de formação certificada em cada ano. As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 (três) anos, quando as ações de formação não forem organizadas pela Empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

5. O SITAVA tem direito de informação e de consulta prévia sobre os planos anuais de formação da Empresa.

Cláusula 19.^a

(Atividade dos trabalhadores)

1. O trabalhador exercerá, em princípio, uma atividade correspondente à profissão e categoria profissional para que foi contratado.

2. Quando às funções temporariamente desempenhadas, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, desde que tal prestação seja por um período consecutivo igual ou superior a 5 (cinco) dias, mas contabilizado desde o primeiro dia.

Cláusula 20.^a

(Mudança de local de trabalho)

1. Entende-se por local de trabalho o Aeródromo em cada cidade.

2. A Empresa só poderá mudar definitivamente o trabalhador do respetivo local de trabalho, nos termos da Lei.

3. Os membros dos Corpos Sociais do SITAVA e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo expresso por escrito e, quanto aos segundos, também sem o prévio conhecimento do SITAVA.

Cláusula 21.^a

(Deveres da empresa)

1. São deveres da Empresa:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o trabalhador;
- b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

- c) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nos termos previsto na Lei e neste Acordo;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da Lei;
- f) Não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical que sejam definidos por Lei e nos exatos termos deste Acordo;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num ambiente de mútua confiança;
- h) Entregar aos trabalhadores, em qualquer altura e no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressa e justificadamente solicitada pelo interessado;
- i) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia dos documentos que os integrem, sempre que o respetivo trabalhador justificadamente o solicitar;
- j) Exigir dos superiores a maior correção e urbanidade no tratamento dos seus subordinados;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 22.^a

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados em harmonia com a sua categoria profissional, sem prejuízo do disposto na Lei e neste Acordo;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que mantenham relações com a Empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à Empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela Empresa;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- h) Cumprir as normas de Saúde e Segurança no Trabalho;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2. O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela Empresa como às emanadas pelos

superiores hierárquicos do trabalhador, no âmbito da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 23.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1. É vedado à Empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos de acordo com a Lei, bem como despedilo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei e neste Acordo;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei e neste AE;
- e) Transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na Lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa, ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2. A prática, pela Empresa, de qualquer ato em contravenção com o disposto no número anterior considera-se violação do contrato e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste Acordo ou na Lei.

3. Constitui ainda violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos no n.º 1 desta cláusula.

4. O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legalidade e licitude.

Cláusula 24.^a

(Obtenção de documentos)

1. Os passaportes, vistos, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos diretamente pela deslocação em serviço e cuja exigência seja determinada pela empresa, serão custeados pela Empresa.

2. A Empresa custeará a revalidação dos Certificados de Aptidão Profissional (CAP) ou licenças aeronáuticas e averbamentos de cursos de qualificação profissional necessários ao exercício normal da profissão.

3. Sempre que o trabalhador tenha necessidade de se ausentar do serviço para tratar exclusivamente da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário despendido na referida deslocação será considerado como justificado sem perda de qualquer direito ou regalia, desde que o trabalhador apresente os respetivos comprovativos.

4. O disposto no n.º 1 desta cláusula é extensivo aos membros do agregado familiar que acompanhem, a título permanente, o trabalhador em caso de transferência de local de trabalho para fora do país.

Cláusula 25.^a

Transmissão de Empresa ou Estabelecimento

Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de Empresa ou Estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as Associações Sindicais.

Cláusula 26.^a

(Relatório Único)

A Empresa obriga-se a remeter ao Sindicato em cada ano, no prazo legal para entrega do relatório ao serviço ministério responsável pela área laboral, uma cópia do relatório único do ano anterior de acordo com o modelo previsto na Lei.

Cláusula 27.^a

(Proteção em caso de terrorismo, pirataria, sabotagem e violência)

1. Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de ato de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante o eventual sequestro, devendo a Empresa prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento, bem como garantirá a extensão do seguro de acidentes de trabalho à situação aqui descrita.

2. Em caso de alerta da existência de engenho explosivo e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da Empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

3. A inatividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda da retribuição do trabalhador.

Cláusula 28.^a

(Uniformes e equipamentos de trabalho)

1. A Empresa poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2. Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela Empresa, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizadas pelos trabalhadores durante o serviço.

3. Os trabalhadores da Empresa comprometem-se a zelar e a cuidar, limpar e manter os seus uniformes em impecáveis condições durante o tempo de utilização dos mesmos, bem como a cumprir todas as normas a propósito previstas em contrato ou regulamentação interna da empresa.

Cláusula 29.^a

(Deslocação em serviço)

1. Considera-se deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho (base), onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

2. Caso não coincida com o horário de trabalho publicado, o tempo gasto nas deslocações para prestar trabalho fora do local de trabalho é considerado como prestação efetiva de trabalho.

3. No local onde estejam deslocados, os trabalhadores gozarão do descanso semanal a que normalmente têm direito pelo horário aplicável ou terão direito a descansos compensatórios, conforme acordado entre as partes.

4. Quando as deslocações tenham tido uma duração superior a 30 (trinta) dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço remunerada, no período normal de trabalho diário seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal. Por acordo das partes o descanso poderá acontecer noutra dia.

5. Quando uma deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará, aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento, transportes, *transfer* para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.

6. A Empresa tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido aquando de deslocação em serviço fora da base, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

Cláusula 30.^a

(Ajudas de custo)

A Empresa manterá, em regulamento interno, um regime próprio de ajudas de custo do qual dará conhecimento ao SITAVA.

Cláusula 31.^a**(Seguro de viagem e estadia)**

1. A Empresa garantirá, em cada momento, um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente de montante equivalente a 24 (vinte e quatro) meses de salário base, com um mínimo de 50.000 € (cinquenta mil euros), que cobrirá a viagem e a estadia dos trabalhadores, em caso de deslocação em serviço.

2. O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior desta cláusula serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da empresa.

Cláusula 32.^a**(Definições da duração do trabalho)**

1. Período normal de trabalho diário: número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por dia.

2. Período normal de trabalho semanal: número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por semana.

3. Descanso semanal é constituído por:

- a) Sábado como descanso complementar e Domingo como descanso obrigatório, no horário regular;
- b) Dois dias completos de calendário, em regra consecutivos, fixados em cada caso para o horário em regime por turnos, sendo o primeiro dia considerado como descanso semanal complementar e o segundo dia como descanso semanal obrigatório.

Cláusula 33.^a**(Duração do trabalho normal)**

1. Sem prejuízo dos períodos normais de trabalho mais favoráveis em vigor, o período normal de trabalho semanal não poderá exceder as 40 (quarenta) horas, e o período normal de trabalho diário não poderá exceder as 8 (oito) horas.

2. O dia normal de trabalho é constituído por dois períodos, não podendo nenhum deles ter mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo, salvo nos casos de jornada contínua, acordada pelo SITAVA e pela Empresa, em que o período de trabalho normal pode ser de 6 (seis) horas consecutivas.

Cláusula 34.^a**(Regime de Disponibilidade - RD)**

1. Considera-se que um trabalhador está em Regime de Disponibilidade - RD quando se encontra localizável e à

disposição da Empresa, fora do seu local e período normal de trabalho, para ocorrer prontamente a necessidades de urgência de serviço.

2. O RD destina-se a cobrir qualquer falta considerada nos turnos de serviço, quando impliquem substituição e dela não seja dado conhecimento à empresa com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência

3. O trabalhador em RD consta de escala diária própria, elaborada trimestralmente e afixada até ao dia 20 (vinte) do mês anterior ao início do trimestre a vigorar.

4. Os trabalhadores não podem ser escalados em dia de descanso semanal obrigatório e o limite máximo de disponibilidade não poderá exceder 5 (cinco) dias mensais.

5. São permitidas trocas na escala de RD.

6. O trabalhador em RD deverá estar contactável durante o turno em que está escalado e, caso seja convocado, deverá comparecer no local de trabalho o mais rápido possível não ultrapassando o prazo de 60 (sessenta) minutos.

7. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, todas as funções de natureza operacional conferem direito a um subsídio referido no anexo IIA – cláusulas de expressão pecuniária.

8. A primeira e segunda falta, no mesmo mês da convocação para prestação de trabalho de um trabalhador em RD determinam a perda de 50% na 1.^a falta e sua totalidade de subsídio na 2.^a falta.

9. Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença superiores a 4 (quatro) dias consecutivos, comprovadas por médico da Empresa, ou por esta indicada;
- b) Faltas por doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- c) Falta por nascimento de filho ou por nojo;
- d) Faltas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado.

10. Quando convocado, o trabalhador passa a auferir, a remuneração do trabalho suplementar efetivamente prestado, sendo-lhe pago um valor de transporte indicado no anexo II, desde que a distância da residência ao local de trabalho seja superior a 3 Km, sendo neste caso pago todos os Km (quilómetros) de ida e volta

Cláusula 35.^a**(Agregado familiar)**

Aos trabalhadores abrangidos por este regulamento, pertencentes ao mesmo agregado familiar, deverá ser concedido o gozo do descanso semanal nos mesmos dias, sempre que o solicitem e dessa concessão não poderão resultar prejuízos manifestos para o serviço.

Cláusula 36.^a**(Descansos mínimos)**

Entre a hora de saída de um dia de trabalho e a hora de entrada do dia de trabalho seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de 11 (onze) horas de descanso.

Cláusula 37.^a**(Tipos de horário)**

Poderão ser praticados, por determinação da Empresa e conforme as características dos serviços, os seguintes horários:

- a) Horário regular;
- b) Horários de turnos.

Cláusula 38.^a**(Horários regulares)**

1. O horário regular é constituído por 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal ao sábado e domingo.

2. Neste tipo de horário, o início e o termo do período normal de trabalho diário são uniformes, diariamente, para cada trabalhador.

3. Desde que não haja inconveniente para o serviço, a Empresa pode autorizar a flexibilidade até uma hora e trinta minutos, trinta minutos antes ou uma hora depois do início do dia de trabalho fixado por horário, compensáveis na saída. No descanso e tomada de refeição é autorizada uma flexibilidade de dez minutos que serão compensados no fim do segundo período de trabalho.

Cláusula 39.^a**(Horário por Turnos)**

1. Os turnos deverão, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

2. Os horários turnos a serem praticados na Empresas são os horários rotativos constituídos por um período até 4 (quatro) dias consecutivos de trabalho normal com horas de início e termo variáveis de turno para turno, para que num ciclo completo de rotações possa cobrir um período das 00H00 às 24H00.

3. A mudança de turno, por norma, será após um período de descanso com a duração mínima de 56 (cinquenta e seis) horas, que deverá abranger 2 (dois) dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.

4. Por acordo da Empresa e o trabalhador pode haver entre dois turnos o descanso semanal obrigatório de um dia completo de calendário com um intervalo mínimo de

descanso de 35 (trinta e cinco) horas. O descanso complementar não gozado pode ser junto a um próximo descanso de dois dias.

5. Por decisão da Empresa, os trabalhadores no cumprimento do seu horário de trabalho, só poderão ser mudados de turno após descanso semanal.

6. Os trabalhadores em regime de horários de turnos têm direito a um subsídio de turno, nos termos da cláusula 72.^a deste AE.

Cláusula 40.^a**(Mudança de tipo de horário)**

1. A mudança do tipo de horário convencionado entre o trabalhador e a Empresa, só é possível por acordo escrito entre ambos e só poderá processar-se após o descanso semanal.

2. Por razões de força maior, a mudança de tipo de horário pode ter lugar no decurso da semana de trabalho, por acordo entre a Empresa e o trabalhador ou trabalhadores envolvidos.

Cláusula 41.^a**(Alterações de horários)**

1. As alterações temporárias aos horários de trabalho afixados só podem ter lugar mediante acordo expresso entre a Empresa e os trabalhadores envolvidos.

2. Às alterações definitivas aos horários de trabalho afixados, aplica-se o regime previsto no número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 39.^a deste AE.

3. São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 (onze) horas entre 2 (dois) dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) dias de trabalho consecutivo.

4. Desde que não haja inconvenientes para o serviço e não advenham encargos adicionais, a Empresa pode autorizar a troca de horários entre trabalhadores, a pedido destes.

Cláusula 42.^a**(Intervalo para descanso e tomada de refeição)**

1. O intervalo para descanso e tomada de refeição no horário regular terá duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas), sendo fixado no horário de trabalho para que em nenhuma circunstância sejam prestadas mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho.

2. Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no n.º 1 desta cláusula será de uma hora, contando sempre para todos os efeitos como tempo de trabalho, se o

trabalhador se mantiver na área de trabalho ou próximo dela e em condições de acorrer rapidamente a qualquer necessidade de intervenção, sem que isso implique qualquer alteração nas horas de entrada ou saída ao serviço.

3. Na elaboração dos horários de trabalho e na fixação dos intervalos de descanso a empresa atenderá aos seguintes períodos para refeição:

- a) Almoço entre as 12H00 e as 14H00;
- b) Jantar entre as 19H00 e as 21H00;
- c) Ceia entre as 03H00 e as 05H00.

Cláusula 43.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1. Qualquer mapa de horário de trabalho antes de ser afixado é precedido de parecer do Sindicato, que deve ser dado no prazo máximo de 7 (sete) dias a contar da data de receção. Não sendo o parecer do Sindicato recebido pela Empresa no prazo indicado, entende-se que o mesmo é favorável.

2. Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, de forma bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição;
- d) Os dias de descanso semanal;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos, com indicação do ciclo de rotações afeto a cada trabalhador;
- f) Nos horários de trabalho em regime por turnos devem ainda constar os turnos que completem a rotação e respetiva sequência;
- g) Outros elementos exigidos por Lei.

3. Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula.

4. Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser afixados com antecedência não inferior a 5 (cinco) dias em relação à data do início de aplicação dos horários ou das suas alterações.

Cláusula 44.^a

(Trabalho suplementar)

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho a que cada trabalhador está obrigado.

2. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3. Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores com deficiência, os trabalhadores com filhos com deficiência que com estes vivam em comunhão de vida e habitação e as trabalhadoras que estejam em estado de gravidez ou com filhos de idade inferior a 10 (dez) meses.

4. Cada trabalhador não deverá prestar mais do que 2 (duas) horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho, até ao máximo de 200 (duzentas) horas por ano.

5. Os limites definidos no número anterior só poderão ser ultrapassados em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.

6. Quando o somatório do tempo de trabalho normal com o do suplementar for superior a 6 (seis) horas consecutivas, é obrigatório um intervalo para descanso e tomada de refeição a expensas da Empresa.

7. O trabalho suplementar é remunerado de acordo com o estabelecido na cláusula 70^a deste AE.

Cláusula 45.^a

(Descanso compensatório)

1. A prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar, em dia feriado e de suplementar em dias úteis, confere aos trabalhadores, além da remuneração referida na CL^a 69^a, o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2. O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual a um período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.

3. O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes.

4. Quando o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutra por acordo entre o trabalhador e a Empresa e, na falta dele, obrigatoriamente dentro de um prazo de 30 dias.

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

Cláusula 46.^a

(Direito a férias. Aquisição)

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

2. O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

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

5. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

6. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 (seis) meses completos de execução do contrato, a gozar 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 (vinte) dias úteis.

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

Cláusula 47.^a

(Duração das férias)

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

3. O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 (vinte) dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

4. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

5. Para efeitos do número anterior, são também consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as seguintes faltas:

- a) As motivadas por falecimento do cônjuge, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, filho (a), enteado(a), genro e nora, bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);
- b) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino, nos termos do regime do trabalhador-estudante;
- c) Doença acima de 30 (trinta) dias, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais;
- d) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos legais;
- f) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- g) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
- h) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- i) Licença por interrupção de gravidez;
- j) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- k) Licença por adoção;
- l) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

6. No caso de férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a Empresa e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, um período de 12 (doze) dias úteis consecutivos.

7. As férias terão início no primeiro dia útil a seguir ao período de descanso semanal, salvo desejo expresso de trabalhador e acordo da Empresa.

Cláusula 48.^a

(Gozo das férias. Acumulação)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo por acordo com a Empresa e, no disposto nas alíneas seguintes:

- a) As férias podem ser gozadas no primeiro trimestre do ano imediato, em acumulação ou não, com as férias vencidas;
- b) O trabalhador pretenda gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

2. Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que não existam graves inconveniências de serviço.

3. O disposto no número anterior é aplicável às situações de comprovada comunhão de vida e de habitação há mais de 1 (um) ano, desde que comunicados por escrito pelos interessados à empresa até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 49.^a**(Marcação do período de férias)**

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

2. Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, sendo que as férias devem ser marcadas entre maio e outubro.

Cláusula 50.^a**(Processamento de marcação de férias)**

A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses/quinzenas do ano, serão valorizados com a pontuação como segue:

	1. ^a quinzena (pontos por dia)	2. ^a quinzena (pontos por dia)
Julho, Agosto	12	12
Setembro	10	06
Junho	04	08
Março, Abril, Maio e Outubro	04	04
Janeiro, Fevereiro, e Novembro	01	01
Dezembro	08	12

2. A marcação de férias será efetuada nos moldes deste AE. Em cada marcação do período de férias os trabalhadores terão em conta as seguintes normas:

- A marcação de férias de cada trabalhador corresponderá à pontuação por ordem crescente da tabela anterior;
- Ao trabalhador é garantida uma primeira marcação, por ordem crescente de pontuação, do maior período de dias de férias (1.^a fase);
- Após a aplicação da alínea anterior a todos os trabalhadores, os restantes dias de férias serão marcados pela mesma ordem crescente de pontuação (2.^a fase);
- A acumulação dos pontos do ano anterior determinará (por grupos, equipas, etc.) a ordenação dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha, o de maior antiguidade na categoria;
- Os trabalhadores que ingressarem na Empresa adquirirão uma pontuação inicial igual à de trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
- Ao passar de uma equipa ou de secção para outra, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal para férias a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
- A marcação de férias decorrerá em duas fases; numa primeira fase será marcado por todos os trabalhadores o

maior período de férias, sendo na segunda fase marcados os restantes dias de férias.

- Uma vez que o trabalhador escolha férias num determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à Empresa, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até ao dia 15 de fevereiro de cada ano, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- Anualmente e até de 10 de dezembro, a Empresa publicará a lista da pontuação e a ordem do direito de preferência na marcação da 1.^a fase de férias para todos os trabalhadores, em relação ao ano seguinte. As escolhas da 1.^a fase das férias deverão ser completadas até 10 de janeiro; a 2.^a fase até 10 de fevereiro. O mapa final de férias deverá ser publicado até 28 de fevereiro de cada ano.
- As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da Comissão Paritária.

Cláusula 51.^a**(Alteração ou interrupção da marcação de férias)**

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

2. As alterações ou interrupção de férias não poderão prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação do novo período de férias, não ficando limitada à marcação dentro dos meses de maio a outubro de cada ano.

4. Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias compreendidos neste.

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

Cláusula 52.^a**(Doença no período de férias)**

1. Se à data fixada para o início das férias, o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadas sendo fixada nova data para o seu início, nos termos da Lei e do presente AE.

2. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão estas suspensas, desde que a Empresa seja, de imediato ou tão logo que possível, do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após a alta da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, pela Empresa.

3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos os dias de férias a que se refere o n.º 1 desta cláusula, pode o trabalhador usufruí-los até 30 de abril do ano civil subsequente.

4. A prova da situação de doença prevista no n.º 1, poderá ser feita por atestado médico, estabelecimento hospitalar ou por médico da segurança social.

Cláusula 53.^a

(Subsídio de férias)

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição e demais prestações retributivas.

2. O subsídio de férias será pago com a retribuição do mês de junho. Caso o maior período de férias seja gozado antes de junho, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro no mês anterior ao gozo das férias.

Cláusula 54.^a

Feriados

1. Os Trabalhadores têm direito aos feriados nacionais consignados na lei.

2. Para além dos feriados estabelecidos no ponto anterior, observar-se-á também a terça-feira de carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta o feriado da capital do distrito.

Cláusula 55.^a

Véspera de Natal

1. A véspera de Natal (24 de dezembro), será dia de não prestação de trabalho para os trabalhadores, sem perda de remuneração.

2. No caso dos trabalhadores em laboração contínua, este dia poderá ser concedido noutra altura, a definir pelas partes.

Cláusula 56.^a

(Noção de falta)

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

2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está

obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para efeitos do disposto no número anterior.

Cláusula 57.^a

(Tipos de falta)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas as seguintes:
 - a) As dadas por altura do casamento, até 15 (quinze) dias seguidos, excluindo os feriados;
 - b) As motivadas por falecimento de:
 - Cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em comunhão de vida e habitação, pais, padrastos/madrastas, filhos, enteados, adotantes, sogros/sogra, genros/noras do trabalhador, durante 5 (cinco) dias;
 - Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge, durante 2 (dois) dias;
 - Irmãos e cunhados do trabalhador ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o mesmo, tios ou sobrinhos, durante 2 (dois) dias;
 - c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais;
 - f) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar pelos períodos previstos neste Acordo e na lei;
 - g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela Empresa;
 - h) As motivadas por ausência para doação de sangue durante meio período normal de trabalho diário a que está obrigado;
 - i) A ausência não superior a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - k) As que por lei forem por tal qualificadas.

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

4. O dia em que o trabalhador tomar conhecimento dos factos previstos na alínea b) do n.º 2 desta cláusula não conta para o cômputo das faltas, desde que tal conhecimento ocorra depois de iniciado o segundo período de trabalho diário.

Cláusula 58.^a**(Comunicação e prova das faltas justificadas)**

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a maior antecedência possível, a qual não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias, com exceção das faltas por casamento que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

2. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa no próprio dia ou, no caso de total impossibilidade, no mais curto prazo possível.

3. A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

Cláusula 59.^a**(Efeitos das faltas justificadas)**

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

2. Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As que excedam os limites de crédito previstos na Lei para os casos da alínea c) do n.º 2, da cláusula 65.^a;
- b) Dadas por motivo de doença;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho;
- d) As motivadas pela detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado e desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza ao despedimento do trabalhador com justa causa.

Cláusula 60.^a**(Efeitos das faltas injustificadas)**

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, calculada nos termos do número seguinte, podendo aquela ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no n.º 4.

2. Para efeitos de cálculo do valor hora da retribuição perdida (V/h) nos termos do número anterior utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$V/h = (Rbm \times 12) : (52 \times Pnts)$$

em que:

Rbm - é a remuneração base mensal.

Pnts - o período normal de trabalho semanal.

3. Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 (três) dias seguidos ou 6 (seis) dias interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo comprovadamente falso.

4. O período de férias não poderá ser reduzido, em nenhuma circunstância, a menos de 15 (quinze) dias úteis ou de 5 (cinco) dias úteis no caso de férias no ano de admissão.

Cláusula 61.^a**(Crédito de tempo para a atividade sindical)**

1. Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

- a) Cada delegado sindical, a quem por Lei é atribuído crédito de horas para o exercício das suas funções, dispõe de um crédito de 8 (oito) horas por mês;
- b) A cada membro da direção nacional do SITAVA, para o exercício das suas funções, 4 (quatro) dias por mês.

2. A Empresa poderá acordar com o SITAVA outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior.

3. O representante sindical deverá comunicar, por escrito, com pelo menos, 48 horas de antecedência, salvo motivo atendível, as datas e os períodos que necessita para o exercício das suas funções.

4. O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias de trabalhadores estabelecidos neste AE e são considerados como tempos de trabalho.

Cláusula 62.^a**(Cedência de instalações. Afixação e distribuição de informação)**

1. A Empresa procurará pôr à disposição dos delegados sindicais instalações adequadas ao exercício das suas funções.

2. Nos termos da Lei, os delegados sindicais têm o direito de afixar, nos locais de trabalho, em locais apropriados para o efeito reservados pela Empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição nos locais de trabalho.

Cláusula 63.^a**(Desconto mensal da quota sindical)**

A Empresa procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na

retribuição base mensal líquida auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao SITAVA até ao dia 12 (doze) do mês seguinte àquele a que diga respeito.

Cláusula 64.^a

(Impedimentos)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis neste AE e na Lei sobre Segurança Social.

2. O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos decorrente da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à Empresa.

3. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

4. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato ou em prazo a acordar com a Empresa, apresentar-se para a retoma ao trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1. A Empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2. A Empresa pode conceder renovação da licença sem retribuição, uma ou mais vezes, se o trabalhador o solicitar, por escrito, com 30 (trinta) dias de antecedência, pelo menos, relativamente ao seu termo ou ao termo de cada renovação.

3. O eventual indeferimento deverá ser devidamente justificado.

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

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

6. O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

7. Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

8. A Empresa deverá dar resposta ao pedido de licença sem retribuição até 20 (vinte) dias após ter sido apresentado o pedido, por escrito.

Cláusula 66.^a

(Conceito, modalidades, forma, tempo e local de pagamento)

1. Só se considera retribuição a que, nos termos do contrato, das normas que o regem e dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2. A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas efetuadas direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Empresa ao trabalhador.

4. A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

5. A retribuição será satisfeita por inteiro até ao último dia útil de cada mês, por numerário, cheque ou transferência bancária, consoante decisão da Empresa.

6. No ato de pagamento da retribuição mensal, a Empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação da Empresa, o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, o n.º da apólice de seguro de trabalho, profissão e categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e demais retribuições devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido efetivamente pago.

Cláusula 67.^a

(Componentes da retribuição líquida mensal)

1. A retribuição líquida mensal compreende:

- a) A retribuição base mensal;
- b) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- c) O subsídio de horário por turno;
- d) O subsídio de prevenção.

2. As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior desta cláusula apenas integram a retribuição líquida mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3. Não se consideram retribuição, designadamente: o subsídio de refeição; as comparticipações no preço das refeições ou o seu pagamento integral, quando for caso disso; a ajuda de custo; o pagamento das despesas de transporte; o abono para falhas; a remuneração especial por prestação de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela Empresa.

Cláusula 68.^a

(Retribuição base mínima mensal)

A retribuição base mínima mensal é a que consta do Anexo II deste AE. Na aplicação de aumentos salariais o arredondamento é para o euro superior.

Cláusula 69.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição base (coef.1,5) na primeira hora;
- b) 75% da retribuição base nas seguintes (coef.1,75).

2. O trabalho prestado em dia de feriado e em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar é considerado como trabalho suplementar e será remunerado com o acréscimo de 100% (coef.2) da retribuição normal.

3. Para os efeitos do disposto nesta cláusula o valor da retribuição horária - (Rh) será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = [(Rbm) \times 12] : (52 \times Pnts) \times Coef.$$

em que:

Rbm - é o valor da retribuição base mensal.

Pnts - Período normal de trabalho semanal.

Coef. - Coeficiente aplicável.

Cláusula 70.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

1. Considera-se trabalho noturno, o prestado entre as 22H00 de um dia e as 07H00 do dia seguinte.

2. O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 30% (Coef. 1,3) sobre o salário/hora, o qual é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Acréscimo/h} = [(Rbm) \times 12] : (52 \times Pnts) \times Coef.$$

em que:

Rbm - é o valor da retribuição base mensal.

Pnts - o período normal de trabalho semanal.

Coef. - coeficiente aplicável.

3. O acréscimo sobre o trabalho noturno não é aplicável aos trabalhadores que auferiram subsídio de turno, salvo o disposto no número seguinte.

4. O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 30% (Coef. 1,3) sobre o salário/hora, quando em trabalho suplementar, no período noturno.

Cláusula 71.^a

(Subsídio de Turnos)

1. O trabalhador integrado no horário de turno cuja amplitude abranja as 24 horas (H-24) terão direito a um subsídio mensal de 35% calculado sobre a retribuição base da tabela salarial.

2. O trabalhador integrado no horário de turno cuja amplitude abranja até 16 horas (H-16) terá direito a um subsídio mensal de 25% calculado sobre a retribuição base da tabela salarial.

3. O trabalhador só terá direito a auferir um dos subsídios estabelecidos nos números anteriores enquanto praticar um daquele tipo de horário.

4. O subsídio de turno será considerado para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 72.^a

(Subsídio de refeição)

1. Os trabalhadores receberão, por cada dia em que prestem pelo menos 5 (cinco) horas de trabalho efetivo, um subsídio diário de refeição referido no anexo IIA.

2. O montante diário do subsídio de refeição previsto no ponto anterior será pago mensalmente.

3. Sempre que, por motivos de serviço, o trabalhador tenha que prestar serviço em prolongamento do seu horário de trabalho, terá direito ao abono de um valor equivalente ao de uma refeição principal, desde que preste trabalho suplementar por período superior a 3 (três) horas, contado desde o termo do período normal diário de trabalho e se mantenha ao serviço ou retome o serviço após o mencionado período.

Cláusula 73.^a

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base mensal, acrescido do subsídio de turno e da isenção de horário quando auferidos, que será pago com o vencimento do mês de novembro de cada ano.

2. No ano de admissão, no ano de cessação do contrato e, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será pago de forma proporcional ao tempo de serviço prestado no respetivo ano civil.

Cláusula 74.^a**(Proteção na doença)**

1. Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social ou outro regime, a Empresa complementarará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição mensal.

2. Quando devido, o complemento do subsídio de doença será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social ou outro regime do subsídio de doença.

3. Assiste à Empresa o direito de acompanhar as situações de doença e de acidente através de meios adequados, nos termos da Lei.

4. Sempre que os trabalhadores da Empresa estejam ausentes ao abrigo das situações previstas nesta cláusula, requererão subsídio à Segurança Social ou ao regime a que estiver afeto, nos termos da Lei.

Cláusula 75.^a**(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)**

1. A Empresa sujeita-se, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ao regime legal dos acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2. A Empresa celebrará e manterá em vigor um seguro de acidentes de trabalho e de doenças profissionais que assegure, em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a retribuição líquida do trabalhador.

3. As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, desde que o trabalhador tenha direito a indemnização da seguradora ou a qualquer subsídio específico.

4. Para efeitos de cobertura de riscos de acidente de trabalho, considera-se sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de/e para o local de trabalho.

Cláusula 76.^a**(Segurança e Saúde no Trabalho - SST)**

1. A Empresa assegurará serviços de saúde ocupacional que garantam as atividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2. Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3. Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a segurança e saúde dos trabalhadores na Empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

4. Para assegurar a cooperação entre a Empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma Comissão de Segurança e Saúde das Condições de Trabalho - CSSCT, de composição paritária, por representantes da Empresa e das Associações representativas dos trabalhadores.

5. A CSSCT reúne sempre que uma das partes solicite reunião, onde indique as matérias a analisar e a proposta da data para a sua realização.

Cláusula 77.^a**(Equipamento individual)**

1. Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não poder ser eliminado na fonte.

2. Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e proteções auditivas é encargo exclusivo da empresa.

3. A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4. A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 78.^a**(Comissão paritária)**

1. Para interpretar as disposições deste AE é instituída uma comissão paritária (CP).

2. A CP é constituída por 2 (dois) representantes de cada uma das partes, a designar dentro de 15 (quinze) dias a contar da data da assinatura deste AE, podendo ainda cada parte ser acompanhada por dois assessores.

3. A CP reúne-se a pedido de qualquer uma das partes, dirigido à outra parte por escrito.

4. A parte que apresentar o pedido de reunião da CP, deverá propor a ordem de trabalhos pretendida, bem como o local, data e hora da mesma reunião, devendo ter uma antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

5. As deliberações serão tomadas por unanimidade dos representantes que integram a CP, podendo os representantes de uma das partes ser representados por outro representante dessa parte.

6. As Atas serão rubricadas e assinadas no termo de cada reunião.

7. As deliberações tomadas por unanimidade serão publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) e terão a mesma força vinculativa que o próprio AE.

8. Podem ser criadas novas profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que aprovadas por unanimidade.

9. Se a CP o entender conveniente, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social.

10. A CP deliberará, num prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da apresentação, por escrito, do assunto suscitado.

11. A CP estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 79.^a

(Atividade Sindical na Empresa)

1. Os trabalhadores e o SITAVA têm direito a desenvolver atividade sindical na Empresa através das suas estruturas legais, com observância da Cl.^a 62.^a.

2. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário do trabalho normal, mediante convocação da Direção do SITAVA, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos e serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho suplementar, e após comunicação prévia à Empresa com a antecedência não inferior a 48 (quarenta e oito) horas, salvo motivo atendível.

Cláusula 80.^a

(Enquadramentos)

1. Na aplicação deste AE os trabalhadores serão enquadrados nas respetivas carreiras conforme os números seguintes.

2. Os trabalhadores são enquadrados na respetiva categoria profissional pelo menos no grau de iniciado.

3. Para efeitos de antiguidade, em cada categoria profissional será ponderada, no momento da transição para este AE e na futura evolução, a relatividade das atuais posições salariais e a antiguidade de cada trabalhador ao serviço dos Aeródromos da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 81.^a

Parentalidade

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei,

constando em anexo ao presente AE transcrição do regime legal em vigor.

Cláusula 82.^a

Trabalhador Estudante

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses, aplica-se nos termos da lei, constando em anexo ao presente AE transcrição do regime legal em vigor.

Anexo I

Evolução na carreira

A evolução na Carreira Profissional dos Operadores e dos Técnicos de Socorro e Emergência de Aeródromos - OSEA/TSEA, depende da verificação dos pré-requisitos definidos para o acesso a cada grau, constituídos por um mínimo de experiência profissional pertinente e por aprovação em formação reconhecida pelas Entidades Certificadoras, de reciclagem/aperfeiçoamento ou qualificação, nos termos seguintes:

- a) Ingresso na Categoria é feito para o estágio de iniciação (OSEA - iniciado), que terá a duração 18 (dezoito) meses de exercício de funções, integrando o período experimental.
- b) Concluído o período de OSEA - Iniciado, com avaliação de desempenho suficiente e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o trabalhador OSEA evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.
- c) Após 36 (trinta e seis) meses de exercício de funções de OSEA no Grau I, com avaliação de desempenho suficiente e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o trabalhador OSEA evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.
- d) Após formação com aproveitamento de TSEA e 36 (trinta e seis) meses de exercício de funções de OSEA no Grau II, com avaliação de desempenho "Bom" e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o trabalhador OSEA, evoluirá para a categoria de TSEA no Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

2. A evolução nas categorias e respetivas posições salariais não terão lugar caso se verifiquem as circunstâncias impeditivas de evolução previstas no número seguinte, ou informação negativa devidamente fundamentada pela empresa, até 15 (quinze) dias antes da data para evolução.

3. A evolução nas várias posições salariais não terá lugar, caso se verifiquem qualquer das seguintes situações:

- Falta de assiduidade superior a 12 (doze) dias/ano no período de permanência na posição salarial;
- Faltas injustificadas para além dos limites de 2 (duas) seguidas ou 4 (quatro) interpoladas no período de permanência na posição salarial;
- Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos 2 (dois) anos;
- Não aproveitamento na formação profissional.

4. Para a falta de assiduidade referida na alínea a), do número anterior, não contam as ausências por motivo de: férias; acidentes de trabalho; doença profissional; licença de maternidade; casamento; nojo; exercício de funções sindicais, na comissão de trabalhadores ou autárquicas; ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante; participação, enquanto membro das assembleias de voto, em atos eleitorais para a Presidência da República, Assembleia da República e Autarquias; referendos constitucionais e ao serviço da autarquia enquanto membro desta; comparência em tribunal, sob expressa convocação, na qualidade de testemunha ou perito, e também na qualidade de parte desde que em ações judiciais em que a Empresa se ache envolvida.

5. Ocorrendo qualquer motivo impeditivo referido no anterior n.º 3 para evolução salarial, esta terá lugar no ano imediatamente seguinte, salvo se ocorrer, entretanto, motivo impeditivo referido no anterior n.º 3. A inexistência de motivos impeditivos será referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, correspondentes à permanência mínima no enquadramento possuído.

6. A evolução na carreira profissional não poderá ser prejudicada pela falta da formação, se a mesma não tiver sido ministrada por razões imputáveis à empresa.

7. As nomeações para as funções de Comando Operacional são da responsabilidade da Empresa e devem respeitar as seguintes regras:

- Chefe de Turno - Ser escolhido dos TSEAs a partir do grau III;
- Supervisor - Ser escolhido dos TSEAs a partir do grau III.

Apêndice 2

Avaliação do Desempenho e Potencial

1. Avaliação do Desempenho e Potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2. A Empresa deve acordar com o trabalhador, antes do início de cada ano, os objetivos que o mesmo deve alcançar no ano seguinte.

3. A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

Insuficiente < 50%
50% ≤ Suficiente < 70%
70% ≤ Bom < 80%
Muito Bom ≥ 80%

4. O resultado final da sua avaliação é comunicado ao trabalhador em reunião individual com o avaliador, assistindo-lhe ainda o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).

5. O direito a recurso sobre a avaliação e desempenho terá de ser apresentado pelo trabalhador num prazo de 30 (trinta) dias úteis a contar da data em que lhe é comunicada a avaliação.

6. Será constituída uma comissão de avaliação constituída por um representante da empresa e um representante do trabalhador que apreciará a reclamação e emitirá parecer no prazo de 15 (quinze) dias úteis.

7. No caso de não existir nenhum trabalhador avaliado no SADP com a classificação de “Bom”, a empresa obriga-se a analisar a situação com o SITAVA, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

8. As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 31 de janeiro do ano seguinte e apresentadas aos trabalhadores até 15 de março.

9. No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

10. O modelo de avaliação do desempenho e potencial será revisto quando necessário e dado a conhecer ao sindicato com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias para a sua aplicação. As regras de funcionamento encontram-se em manual próprio.

Anexo II

Tabela Salarial - Retribuição mensal 2019

Categoria	Atividade	Tempo para Evolução	Retribuição Base (€)
Grau VI	Coordenador TSEA	NE	800,00
Grau V	Supervisor TSEA	NE	765,00
Grau IV	Encarregado de Turno TSEA	NE	730,00
Grau III	Chefe de Equipa TSEA	NE	700,00
Grau II	OSEA		640,00
Grau I	OSEA	36 meses	630,00
Iniciado	OSEA	18 meses	620,00

NE - Necessidades da Empresa

Anexo II A - cláusulas de expressão pecuniárias

Regime de disponibilidade - (OSEA) *	110,00(€)
Regime de disponibilidade - (Chefe de Equipa)	115,00(€)
Regime de disponibilidade - (chefe de turno e supervisor)	120,00(€)
Subsídio de turno H24	35% da Retribuição base
Subsídio de turno H16	25% da Retribuição base
Subsídio de refeição **	7,50 €

*A partir de 1 de julho 2019 o valor passa a ser de 115,00 €.

** A partir de 1 de julho 2019 o valor passa a ser de 8,15 €.

Anexo III

1. Objetivo global da atividade

Operador de Socorro e Emergência de Aeródromo (OSEA): O profissional que intervém no combate a incêndios e noutros acidentes ou incidentes e presta socorro e assistência a pessoas e bens na área de implementação do aeródromo.

Técnico de Socorro e Emergência de Aeródromo (TSEA): O profissional que coordena a intervenção e intervém no combate a incêndios e noutros acidentes ou incidentes e presta socorro e assistência a pessoas e bens na área de implementação do aeródromo.

Chefe de Equipa (CEq): Coordenar o pessoal que chefia no combate a incêndios, acidentes ou incidentes e no socorro e assistência a pessoas e bens na área de implementação do aeródromo.

Encarregado de Turno/Chefe de Turno (ET/CT): Coordenar ou comandar a operação das diferentes equipas de socorro e garantir a intervenção dos operadores dos veículos presentes no local.

Supervisor (SUP): Coordenar, distribuir e supervisionar, o trabalho no âmbito do seu grupo. Otimizar a utilização dos meios humanos, instalações, materiais, equipamentos e os utensílios de trabalho. Fazer cumprir o planeamento estabelecido. Substituir o Coordenador na sua ausência. Elaborar a avaliação e potencial dos trabalhadores do seu grupo. Ministrando formação técnica desde que para tal esteja certificado pedagogicamente.

Encarregado Local (EL): Organizar e manter em funcionamento os meios de socorro e coordenar a ação das diferentes entidades, internas ou externas ao aeródromo, intervenientes na resposta às emergências.

Nota:

Tendo por referência o regulamento n.º 401/2017 da Autoridade Nacional da Aviação Civil - ANAC, a categoria de Encarregado de Turno corresponde a Chefe de Turno e de OSEA e TSEA nas várias funções operacionais.

Pela ATM - Assistência Total em Manutenção, S.A.:

Célia Maria da Silva Honrado
Paulo Manuel Henriques Paiva

Pelo SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa
Paulo Alexandre Carvalho Duarte

Depositado em 9 de julho de 2019, a fl.º 71 do livro n.º 2, com o n.º 21/2019, nos termos de artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - O presente Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) aplica-se por um lado, às empresas de Panificação e unidades de Panificação que integram outro tipo de superfícies comerciais representadas pela Associação dos Industriais Panificação, Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da Região Autónoma da Madeira, e por outro lado, aos trabalhadores ao serviço, com as categorias profissionais nele previstos, representadas pela Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência

1 - Este CCT entra em vigor à data da publicação nos termos da Lei.

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

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

Cláusula 3.^a

Denúncia

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato coletivo de trabalho terão direito a um subsídio de refeição de 4,90€ por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2 - O valor do subsídio referido no número anterior não será calculado dos subsídios de férias e de Natal, 13.º mês.

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

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

ANEXO II

Tabela salarial de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

Categorias Profissionais	Salário
Encarregado de Fabrico	629€
Encarregado de Expedição/Padeiro	622€
Amassador/Forneiro	622€
Caixeiro Encarregado	622€
Ajudante de 1.ª/Distribuidor Motorizado/Caixeiro	619€
Ajudante de 2.ª/ Aprendiz de 2.º Ano/ Caixeiro/ Auxiliar/ Expedidor/ Distribuidor/ Servente c/mais de 18 anos/ Aprendiz de 1.º ano	618€
Servente com menos de 18 anos	615€

Cláusula 80.^a

Retroatividade

A tabela salarial e o subsídio de alimentação, clausula 39.º e a garantia de aumento mínimo, cláusula 79.^a, produz efeitos retroativos desde o dia 1 de janeiro de 2019.

Remissão

Mantêm-se em vigor as matérias do CCT. Publicadas no JORAM, III Série n.º 10 de 18 de maio de 2009, JORAM III Série n.º 7 de 6 de abril de 2015 e JORAM III Série n.º 16 de 18 de agosto de 2017, que não estejam regulamentadas no presente IRCT.

Funchal, 26 de junho de 2019

Pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira

Na qualidade de mandatário

Élvio Camacho

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

Na qualidade de mandatários

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas
Carlos Alberto Neves Andrade
Vasco Crisóstomo Menezes Correia

Depositado em 12 de julho de 2019, a fl.^{as} 71 do livro n.º 2, com o n.º 22/2019, nos termos de artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Clausula 1.^a

1 - O presente Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) aplica-se por um lado, às empresas das Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria bem como às empresas das Indústrias de Produção, Transformação e Comercialização de Produtos ligados à Indústria do Açúcar e seus derivados da Região Autónoma da Madeira pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias nele previstas representadas pela Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

3 - O n.º de trabalhadores e empresas abrangidos são 135 e de 27.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 - O presente CCT entra em vigor após a publicação nos termos das Leis.

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

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

Cláusula 3.^a

Denúncia

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 14,85€ nas Indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 13,42€ nas Indústrias de Bolachas e Biscoitos, por cada cinco anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora até ao limite de quatro diuturnidades.

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

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

Cláusula 58.^a

Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 120€

(26x4,61€) nas Indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 93,54€ (22x 4,25€) nas Indústrias de Bolachas e Biscoitos a ser pago por cada dia efetivamente prestado.

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

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

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

Cláusula 59.^a

Prémio de assiduidade

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um prémio de assiduidade de 0,58€ nas Indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 0,63€ nas Indústrias de Bolachas e Biscoitos, por cada dia de trabalho efetivo prestado.

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

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

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

5 - O prémio de assiduidade estipulado será processado pelo valor de mensal de 14,96€ na Indústria de Pastelaria e Confeitaria e de 13,77€ na Indústria de Bolachas e Biscoitos.

Cláusula 97.^a

Âmbito de aplicação

O n.º de trabalhadores e empresas abrangidas são:

- a) Indústria de Pastelaria e Confeitaria o n.º de trabalhadores é de 110 e o n.º de empresas é de 25.
- b) Indústria de Bolachas e Biscoitos o n.º de trabalhadores é de 35 e de empresas é de 3.

Cláusula 98.^a

Retroatividade

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, 52.^a diuturnidades, 58.^a subsídio de alimentação, 59.^a prémio

de assiduidade e 99.^a garantia de aumento mínimo, produz efeitos retroativos desde o dia 1 de janeiro de 2019.

Remissão

Mantêm-se em vigor as matérias do C.C.T. publicado no JORAM, III Série, n.º 10 de 18 de maio de 2009, que não estejam regulamentadas no presente IRCT.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Indústria de Pastelaria e Confeitaria

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

CLASSES	Categorias Profissionais	SALÁRIO
A	Chefe de Pastelaria/Chefe de Confeiteiro	675€
B	Sub-chefe de Pastelaria/Sub-chefe de Confeiteiro	655€
C	Pasteleiro/Confeiteiro	620€
D	1.º Ajudante de Pasteleiro ou Confeiteiro	616€
E	Ajudante de Forno/Auxiliar/Pasteleiro ou Confeiteiro	615€

Indústria de Bolachas e Biscoitos

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

CLASSES	Categorias Profissionais	SALÁRIO
A	Mestre ou Técnico	645€
B	Ajudante de Mestre ou Técnico/Operador de Linha de Fabrico/Operador de Máquinas de Embalar	620€
C	Cilindrador de Massas/ Misturador de Massas/ Forno/ Controlador de Saídas	617€
D	Ajudante de Cilindrador de Massas/Ajudante de Forno/Ajudante de Controlador de Saídas/Empacotador/ Distribuidor de Encomendas/ Auxiliar (Bolachas e Biscoitos) Vigilante (Guarda Porteiro)	615€
E	Aprendiz	615€

Funchal, 26 de junho de 2019

Pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira.

Na qualidade de mandatário

Élvio Camacho

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

Na qualidade de mandatários

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas
Carlos Alberto Neves Andrade
Vasco Crisóstomo Menezes Correia

Depositado em 12 de julho de 2019, a fl.^{as} 71 do livro n.º 2, com o n.º 23/2019, nos termos de artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato Coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT para o Comércio e Distribuição de Produtos Farmacêuticos e/ou Veterinários, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de abril de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos).

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e/ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 - O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3 - O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4 - A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 - As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6 - O presente CCT, decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, renovar-se-á automaticamente por iguais períodos, salvo se for denunciado por qualquer das partes, caso em que se aplicará o disposto nos números 4 e 5 desta cláusula e o disposto na lei.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1 - Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 290
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1 083
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	961
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	929
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	836
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	749

VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	677
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	617
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista /Rececionista	615
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	612
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	610
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	608
XIII	Praticante	600

2 - Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 13,40 €;
Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 58,45 €;
Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 5,85 €;
Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 6,60 €;
Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 38,70 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 10 de abril de 2019.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos santos, mandatária.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatária.

Depositado em 23 de maio de 2019, a fl. 94, do livro n.º 12 com o n.º 125/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. (Publicado no BTE., n.º 21, de 08/06/2019).

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

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

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

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

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

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

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

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

Preço deste número: 12,18€ (IVA incluído)