REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 19 de setembro de 2017

III

Série

Número 18

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

Ana Márcia Silva, Unipessoal, Lda. - Prestação de Serviços Externos do tipo Privado, na área da Segurança no Trabalho. ……..……...…..…… 2

Portarias de Condições de Trabalho:

…

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 20/2017 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras. ……....……. 3

Portaria de Extensão n.º 21/2017 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração Salarial. ……..... 4

Portaria de Extensão n.º 22/2017 - 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. 5

Portaria de Extensão n.º 23/2017 - 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. 5

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. 6

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. 7

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despacho:

Ana Márcia Silva, Unipessoal, Lda. - Prestação de Serviços Externos do tipo Privado, na área da Segurança no Trabalho.

Nos termos do disposto no artigo 93.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, adaptada à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, é concedida a alteração da autorização publicada no JORAM, n.º 47, II Série de 13/03/2012, referente à empresa Ana Márcia Silva, Unipessoal Lda. - Prestação de Serviços Externos do tipo Privado, na área da Segurança no Trabalho com o número de identificação de pessoa coletiva 514461837, com sede na Caminho do Pilar, n.º 53, Bloco B, 1º M, para prestação de serviços externos do tipo privado, na área da segurança no trabalho, nos setores de atividade e nas atividades de risco elevado constantes da lista anexa ao presente despacho, do qual faz parte integrante.

26 de julho de 2017.

A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Leal.

Anexo
Lista dos setores de atividade admitidos:

102 Preparação e conservação de peixes, crustáceos e moluscos.
103 Preparação e conservação de frutos e produtos hortícolas.
107 Fabricação de produtos de padaria e outros produtos à base de farinha.
110 Indústria de bebidas.

181 Impressão e atividades dos serviços relacionados com impressão.
182 Reprodução de suportes gravados.
411 Promoção imobiliária (desenvolvimento de projetos de edifícios).
451 Comércio de veículos automóveis.
453 Comércio de peças e acessórios para veículos automóveis.
454 Comércio, manutenção e reparação de motociclos, de suas peças e acessórios.
463 Comércio por grosso de produtos alimentares, bebidas e tabaco.
464 Comércio por grosso de bens de consumo, exceto alimentares, bebidas e tabaco.
465 Comércio por grosso de equipamento das tecnologias de informação e comunicação (TIC).
466 Comércio por grosso de outras máquinas, equipamentos e suas partes.
469 Comércio por grosso não especializado.
471 Comércio a retalho em estabelecimentos não especializados.
472 Comércio a retalho de produtos alimentares, bebidas e tabaco, em estabelecimentos especializados.
474 Comércio a retalho de equipamento das tecnologias de informação e comunicação (TIC), em estabelecimentos especializados.
476 Comércio a retalho de bens culturais e recreativos, em estabelecimentos especializados.
477 Comércio a retalho de outros produtos, em estabelecimentos especializados.
551 Estabelecimentos hoteleiros.
552 Residências para férias e outros alojamentos de curta duração.
561 Restaurantes (inclui atividades de restauração em meios móveis).
562 Fornecimento de refeições para eventos e outras atividades de serviço de refeições.
563 Estabelecimentos de bebidas.
620 Consultoria e programação informática e atividades relacionadas.
631 Atividades de processamento de dados, domiciliação de informação e atividades relacionadas; portais *web*.
639 Outras atividades dos serviços de informação.
681 Compra e venda de bens imobiliários.
682 Arrendamento de bens imobiliários.
683 Atividades imobiliárias por conta de outrem.
691 Atividades jurídicas e dos cartórios notariais.
692 Atividades de contabilidade e auditoria; consultoria fiscal.
701 Atividades das sedes sociais.
702 Atividades de consultoria para os negócios e a gestão.
711 Atividades de arquitetura, de engenharia e técnicas afins.
731 Publicidade.
771 Aluguer de veículos automóveis.
781 Atividades das empresas de seleção e colocação de pessoal.
782 Atividades das empresas de trabalho temporário.
783 Outro fornecimento de recursos humanos.
791 Agências de viagem e operadores turísticos.
811 Atividades combinadas de apoio aos edifícios.
813 Atividades de plantação e manutenção de jardins.
821 Atividades de serviços administrativos e de apoio.
851 Educação pré-escolar.
852 Ensino básico (1.º e 2.º ciclos).
853 Ensino básico (3.º ciclo) e secundário.
855 Outras atividades educativas.
856 Atividades de serviços de apoio à educação.
871 Atividades dos estabelecimentos de cuidados continuados integrados, com alojamento.
872 Atividades dos estabelecimentos para pessoas com doença do foro mental e do abuso de drogas, com alojamento.
873 Atividades de apoio social para pessoas idosas e com deficiência, com alojamento.
879 Outras atividades de apoio social com alojamento.
881 Atividades de apoio social para pessoas idosas e com deficiência, sem alojamento.
900 Atividades de teatro, de música, de dança e outras atividades artísticas e literárias.
931 Atividades desportivas.
951 Reparação de computadores e de equipamento de comunicação.
952 Reparação de bens de uso pessoal e doméstico.

Atividades de Risco Elevado:

351 Produção, transporte, distribuição e comércio de eletricidade
412 Construção de edifícios (residenciais e não residenciais).
421 Construção de estradas, pontes, túneis. (exceto 42130)
422 Construção de redes de transporte de águas e esgotos.
429 Construção de outras obras de engenharia civil.
431 Demolição e preparação dos locais de construção
432 Instalação elétrica, de canalizações, de climatizações.
433 Atividades de acabamento de edifícios.
439 Outras atividades especializadas de construção.
452 Manutenção e reparação de veículos automóveis.
812 Atividades de limpeza.
854 Ensinos pós-secundário não superior e superior.
910 Atividades das bibliotecas, arquivos, museus e outras atividades culturais.
960 Outras atividades de serviços pessoais.

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 20/2017

Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M - Revisão Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16 de 18 de agosto de 2017, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

Deste modo, 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 no JORAM, n.º 16 de 18 de agosto de 2017, 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

As condições de trabalho constantes do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 16, de 18 de agosto de 2017, 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 quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de janeiro de 2017.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 19 de setembro de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 21/2017

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16, de 18 de agosto de 2017, 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 16, III Série, de 18 de agosto de 2017, 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.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 Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 16, de 18 de agosto de 2017, 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.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 19 de setembro de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 22/2017

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.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16 de 18 de agosto de 2017, 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 16, III Série, de 18 de agosto de 2017, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, 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 16, de 18 de agosto de 2017, 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

2 - A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de janeiro de 2017.

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

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 19 de setembro de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 23/2017

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.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16, de 18 de agosto de 2017, 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 16, III Série, de 16 de agosto de 2017, 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.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 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 no JORAM, III Série, n.º 16, de 18 de agosto de 2017, 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

1 - 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 2017.

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

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 19 de setembro de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 99.º a 101.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 29 de 8 de agosto de 2017, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

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

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

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 29 de 8 de agosto de 2017, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

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

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE CONSERVAS DE PEIXE (ANICP) E A FESAHT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTRAS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 29 de 8 de agosto de 2017, 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 nas associações sindicais signatárias.

b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

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 2017 e o subsídio de refeição desde 1 de junho de 2017.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de agosto de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas de peixe, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2010 e revisto no n.º 15, de 22 de Abril de 2011 e n.º 13, de 8 de Abril de 2015.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 - .....

1 - .....

2 - A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017 e o subsidio de refeição a partir de 1 de Junho de 2017.

Cláusula 38.ª

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 3,50 €, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 - .....

ANEXO IV

Tabela salarial

Graus	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director fabril	958,00 €
II	Encarregado de fabrico	895,00 €
III	Encarregado (elecricista) Encarregado (metalúrgico)	857,00 €
IV	Encarregado de secção	802,00 €
V	Chefe de equipa (electricistas) Chefe de equipa (metalúrgicos)	689,00 €
VI	Afinador de máquinas Fiel de armazém Motorista Oficial da construção civil de 1.ª Oficial electricista de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador de 1.ª	634,00 €
VII	Ajudante de afinador de máquinas Apontador Comprador Manobrador de empilhador Mestre Oficial de construção civil de 2.ª Oficial electricista de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador de 2.ª	600,00 €
VIII	Ajudante de motorista Trabalhador de fabrico (conservas de peixe)	594,00 €
IX	Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano (Elec. cc. met.)	560,00 €
X	Praticante do 1.º ano (Elec. cc. met.)	558,00 €
XI	Preparador de conservas de peixe	557,00 €
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe Praticante de trabalhador de fabrico	557,00 €
XIII	Aprendiz (Elec. cc. met.)	557,00 €

Matosinhos, 25 de Maio de 2017.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP):

Antonio Sérgio da Silva Real, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FEVICOOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

2 - O prazo mínimo de vigência da retribuição e do restante clausulado deste CCT é, respectivamente, de 12 e 24 meses.

3 - A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017 e o subsidio de refeição a partir de 1 de Junho de 2017.

4 - Enquanto não entrar em vigor novo CCT permanecerá o que se pretende alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Admissão)

As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho, são as seguintes:

a) 18 anos para motoristas, porteiros e guardas.
b) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, salvo os casos previstos na legislação em vigor.

Cláusula 4.ª

(Acesso)

A) Trabalhadores conserveiros

1 - Os trabalhadores conserveiros têm a categoria profissional de praticantes pelo período de um ano, salvo se antes já trabalharam na indústria conserveira, caso em que será deduzido o tempo de trabalho anteriormente prestado.

2 - Após terminar o período referido no número anterior, os praticantes são classificados como trabalhadores de fabrico ou como preparadores de conservas de peixe.

B) Trabalhadores electricistas, da construção civil e metalúrgicos

1 - Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm a categoria profissional de aprendizes pelo período de seis meses.

2 - Após terminar o período referido no número anterior ou logo que completem 18 anos de idade, os aprendizes passam à categoria de praticantes pelo período de dois anos.

3 - Os trabalhadores admitidos com curso de formação profissional específica são admitidos com a categoria de praticantes, pelo período de seis meses.

4 - Findo o período de tirocínio referido nos números anteriores, os praticantes são promovidos às respectivas categorias profissionais como oficiais de 2.ª.

5 - Os oficiais de 2.ª ao fim de três anos de permanência na categoria são classificados em oficiais de 1.ª.

Cláusula 5.ª

(Promoções)

Fora dos casos previstos na cláusula anterior, sempre que a entidade empregadora pretenda promover qualquer trabalhador ouvirá a comissão de trabalhadores ou, na sua falta os delegados sindicais e observará os seguintes critérios:

a) Competência profissional;
b) Antiguidade na categoria e na empresa;
c) Habilitações literárias;
d) Zelo.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

1 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 - Decorrido o período experimental, a admissão considera-se feita a título definitivo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início desse período.

Cláusula 7.ª

(Mapa do quadro de pessoal)

As entidades empregadoras obrigam-se a apresentar às entidades referidas na lei e nos prazos nela estabelecidos, o mapa do quadro de pessoal.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 8.ª

(Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira.

2 - As empresas poderão, todavia, definir o período normal de trabalho em termos médios, sendo o período de referência de seis meses.

3 - O período normal de trabalho diário pode aumentar até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas.

4 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas por acordo entre a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço, pode haver redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ficam ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

6 - Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, não podendo o período normal de trabalho iniciar-se antes das 7 horas nem o seu termo ir além das 20 horas.

7 - O período de trabalho diário será interrompido para almoço por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas, devendo para a sua definição haver acordo

entre a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

Clausula 9.ª

(Trabalho suplementar)

1 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

2 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50% da retribuição na primeira hora;
b) 75% da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

4 - O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 200 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

5 - Cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho suplementar por dia e até ao máximo de duzentas horas por ano.

6 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

7 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos noventa dias subsequentes.

8 - Os casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado por cada dia de trabalho prestado, a gozar num dos três dias subsequentes e em dia feriado a um dia de descanso compensatório a gozar nos 30 dias seguintes.

Cláusula 10.ª

(Trabalho por turnos)

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um período de dias ou de semanas.

2 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

4 - O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

5 - Os trabalhadores a prestar serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 20 % da retribuição base.

6 - O subsídio previsto no número anterior não prejudica o pagamento do trabalho nocturno prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

Cláusula 11.ª

(Trabalho nocturno)

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

2 - O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 50% relativamente à retribuição equivalente do trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 12.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados foras dos limites dos horários normais de trabalho;
c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Podem, nomeadamente, ser isentos de horário de trabalho, os profissionais com alguma das seguintes categorias profissionais: director fabril, encarregado de secção, encarregado de fabrico, afinador de máquinas, mestre, apontador e comprador.

3 - Do acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

4 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente à retribuição base acrescida de 25%.

CAPITULO IV

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 13.ª

(Descanso complementar, semanal e feriados)

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

2 - São feriados obrigatórios:

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

3 - A Terça-Feira de Carnaval pode ser substituída pelo 24 de Dezembro, mediante acordo entre a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço e a entidade empregadora.

4 - Quando não haja feriado municipal, este será substituído por outro dia com tradição local.

Cláusula 14.ª

(Férias e subsídio de férias)

1 - O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas, em cada ano civil, de 22 dias úteis.

2 - A duração do período de férias é ainda aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

3 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas, os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e os subsídios respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

5 - O trabalhador tem ainda direito a receber um subsídio de férias de valor correspondente aos 22 dias úteis de férias referidos no número 1 desta cláusula, que deverá ser pago antes do início das férias.

6 - O aumento da duração do período de férias previsto no número 2 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

7 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis e ao respectivo subsídio.

8 - 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.

9 - Da aplicação do disposto nos números 7 e 8 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias.

10 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

11 - O período de férias, deve ser é marcado por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

12 - Não sendo possível o acordo referido no número anterior, compete ao empregador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical, comissão sindical ou comissão intersindical, fixar o período de férias entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

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

14 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de Setembro.

15 - O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa por motivo de concessão de férias aos seus trabalhadores.

16 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo dez dias úteis consecutivos.

17 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

18 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio

correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

19 - Da aplicação do disposto nos números 17 e 18 ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 15.ª

(Noção de falta)

1 - Falta é ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

3 - Não serão adicionados os atrasos de 10 minutos na hora de entrada dos trabalhadores, desde que, somados, não excedam 60 minutos em cada mês.

4 - Para efeito do disposto no número 2, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se que o período normal é de 8 horas.

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

Cláusula 16.ª

(Tipos de faltas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, padrasto, madrasta, filhos, enteados, sogros, genros e noras, até cinco dias, considerando-se equiparado ao cônjuge o companheiro ou a companheira que viva maritalmente há mais de dois anos com o falecido;
c) As motivadas por falecimento de irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias;
d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
g) As ausências não superiores a 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;
h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho;
i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 17.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula anterior, quando superiores a trinta dias por ano;
d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

4 - Nos casos previstos na alínea i) da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 18.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de

férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 19.ª

(Suspensões de actividade)

1 - Por acordo entre a entidade empregadora e a maioria de 2/3 dos trabalhadores em efectividade de serviço pode ser suspensa a actividade da empresa, por período não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado.

2 - As suspensões de actividade previstas no número anterior podem ser compensadas por trabalho a prestar para além do horário de trabalho ou por redução de dias de férias, a definir por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

3 - A entidade patronal fará prova do acordo de 2/3 previsto no número 1.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.ª

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

Cláusula 21.ª

(Deveres do trabalhador)

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes foram atribuídos.

Cláusula 22.ª

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nesta convenção;
e) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho, nesta convenção ou quando haja acordo;
g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do

empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 23.ª

(Instrumentos de trabalho)

1 - O empregador é obrigado a fornecer gratuitamente:

a) Luvas e botas de borracha e aventais impermeáveis a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aos que na execução de tarefas de cargas, descargas e transporte manual ou mecânico necessitem de tal protecção;

b) Tesouras, facas, pinças e demais utensílios de manuseamento de peixe.

2 - Caso o empregador obrigue o trabalhador ao uso de indumentária específica, será a mesma fornecida gratuitamente.

3 - Os trabalhadores ficam fiéis depositários dos objectos referidos nos números anteriores, não podendo ser responsabilizados pelas deteriorações decorrentes de um uso normal.

Cláusula 24.ª

(Quotização sindical)

1 - O empregador obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador e a entregar essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2 - A cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador, nos moldes referidos no número anterior, depende ainda de declaração escrita do trabalhador autorizando a referida dedução e donde deverá constar o nome e a assinatura deste, o sindicato onde está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecida.

3 - A declaração de autorização prevista no número 2 desta cláusula produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

Cláusula 25.ª

(Transportes)

1 - Os empregadores que forneçam transportes aos seus trabalhadores ou lhes paguem o transporte mediante apresentação do respectivo bilhete, não podem retirar esta regalia aos trabalhadores que dela beneficiem com carácter de regularidade.

2 - Sempre que o transporte fornecido pelo empregador seja causa de atraso do trabalhador, não pode tal atraso ser-lhe descontado na retribuição.

Cláusula 26.ª

(Mudança de local de trabalho)

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal, sempre que houver alteração do seu local de trabalho por motivo de interesse da empresa, ou quando resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 - Não se aplica o disposto no número anterior sempre que o empregador prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

3 - Os prejuízos referidos no número 2 desta cláusula são sempre custeados pelo empregador.

Cláusula 27.ª

(Transmissão da empresa ou estabelecimento)

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 - Durante o período de um ano subsequente á transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obriga- ções vencidas até à data da transmissão.

3 - O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 - Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5 - O transmitente e o adquirente devem durante os trinta dias anteriores à transmissão, fazer afixar aviso nos locais de trabalho e com envio de cópia ao respectivo sindicato, onde dêem conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

Cláusula 28.ª

(Direitos especiais das trabalhadoras)

1 - São assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

a) Não desempenharem durante o período de gravidez tarefas incompatíveis com o seu estado, nomeadamente transporte de pesos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas, transportes inadequados e que impliquem grande esforço físico;
b) Serem transferidas para trabalhos compatíveis com o seu estado de gravidez;
c) Uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
§. A trabalhadora poderá optar por uma licença de maternidade de 150 dias, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação sobre a segurança social, devendo informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade da licença de maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.
d) Dispensa para amamentação ou aleitação dos filhos, de dois períodos diários, de uma hora cada, até um ano após o parto e enquanto durar a amamentação;
e) Dispensa, quando pedida ao abrigo da alínea j) do número 2 da cláusula 16.ª, através do modelo anexo III, de comparência ao trabalho até 2 dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;
§ 1.º O modelo anexo III deverá ser enviado, com a antecedência mínima de 2 dias, sob pena de ficar sem efeito.
§ 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora;
§ 3.º A entidade patronal poderá não conceder a dispensa quando o número de pedidos de dispensa ultrapasse 10% do total de trabalhadores em efectividade de serviço, sendo atendidos os pedidos por ordem de chegada.
f) Não transportar, manualmente, tanto matérias-primas como produtos acabados cujo peso bruto seja superior a 15 quilos em actividades regulares e 22 quilos em actividades esporádicas.

Cláusula 29.ª

(Trabalhador-estudante)

1 - Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 - Para beneficiar do regime previsto para o trabalhador-estudante, este deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar.

3 - Para efeitos de manutenção do estatuto de trabalhador-estudante, o trabalhador deve comprovar:

a) Perante o empregador, no final de cada ano lectivo, o respectivo aproveitamento escolar;
b) Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo de respectiva inscrição na Segurança Social.

4 - Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado e também o caso de o trabalhador não satisfazer estas condições por motivo de ter gozado a licença de maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 - O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

6 - O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino e quando não for possível a aplicação deste regime, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas até seis horas por semana, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

7 - A dispensa para frequência de aulas referida no número anterior, pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador, dependendo do período normal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas - dispensa até três horas semanais;
b) Igual ou superior a trinta e inferior a trinta e quatro horas- dispensa até quatro horas semanais;
c) Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas - dispensa até cinco horas semanais;
d) Igual ou superior a trinta e oito horas - dispensa até seis horas semanais.

8 - O empregador pode, nos quinze dias seguintes à utilização da dispensa do trabalho, exigir prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento proceder ao controlo da frequência.

9 - Ao trabalhador estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior.

10 - O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos ou feriados;
b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo os sábados, domingos e feriados;
c) Os dias de ausência referidos em a) e b) não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

11 - O direito referido no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

12 - Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

13 - Consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem, directa ou indirectamente, o aproveitamento escolar.

14 - O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de quinze dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito.

15 - O trabalhador-estudante, justificando-se por motivos escolares, pode utilizar em cada ano civil, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

16 - A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores-estudantes um subsídio de 50 % das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente.

17 - Os direitos concedidos ao trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, férias, subsídio de propinas e licenças, cessam quando o mesmo não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos e os restantes direitos também cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento.

18 - Os direitos dos trabalhadores-estudantes ainda cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsa declarações relativamente a factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

19 - No ano subsequente aquele em que cessaram os direitos referidos nesta cláusula, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

Cláusula 30.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1 - As entidades empregadoras devem instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene, devendo também prevenir os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 - Aos trabalhadores que trabalhem com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e intempérie, bem como àqueles que manuseiem produtos químicos (soda caustica ou potassa), a entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, luvas de borracha, calças e casacos de PVT equipados com capuz.

3 - Aos trabalhadores que retirem os tabuleiros dos fornos contínuos as entidades empregadoras deverão fornecer-lhes luvas de protecção apropriadas.

4 - Aos trabalhadores que trabalham em câmaras frigoríficas as entidades patronais devem fornecer vestuário para o efeito apropriado.

5 - Os trabalhadores referidos no número anterior têm direito a uma remuneração especial correspondente a 100 % 2898 da retribuição/hora, não podendo qualquer fracção de tempo a pagar ser inferior a meia hora.

Cláusula 31.ª

(Refeitórios)

As entidades empregadoras com dez ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem colocar à disposição dos mesmos um refeitório, devidamente apetrechado, com mesas, cadeiras, fogões, lavatórios, etc., onde os trabalhadores possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 32.ª

(Vestiários)

As entidades empregadoras devem colocar à disposição dos seus trabalhadores vestiários individuais, onde os mesmos possam guardar o vestuário, calçado e demais objectos pessoais.

Cláusula 33.ª

(Creches)

As entidades empregadoras que à data da publicação da presente convenção tenham creches, continuarão a mantê - las, salvo no caso de as mesmas serem frequentadas por menos de cinco crianças, caso em que, em alternativa, poderão optar por pagar infantário para as mesmas, mediante apresentação do respectivo comprovativo.

CAPITULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.ª

(Retribuição mínima mensal)

1 - Para efeitos de remuneração, as categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas no anexo I, sendo a retribuição mínima

mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 - A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas nesta convenção.

3 - O empregador pode efectuar o pagamento da retribuição em numerário, por meio de cheque bancário, ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

4 - No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante liquido a receber.

Cláusula 35.ª

(Cálculo do valor da retribuição horária)

Para os efeitos da presente convenção, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

(Rm x 12) : (52 x n)

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 36.ª

(Subsídio de Natal)

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição, que deve ser pago em Dezembro de cada ano, até ao dia 15.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil, nas seguintes condições:

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

3 - O regime previsto no número anterior não se aplica:

- Aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, a quem a entidade patronal pagará um complemento correspondente à diferença entre o subsídio a que contratualmente têm direito e o valor que lhes é pago pela entidade seguradora, cessando o regime quando for declarada a incapacidade permanente;

- Aos trabalhadores afectados por doença profissional aplicar-se-á o disposto na alínea anterior;

- Aos trabalhadores que por motivo de comprovada doença tenham estado internados em estabelecimentos hospitalares até 180 dias;

- Às mulheres que tenham estado com licença de maternidade por virtude de parte, aborto ou nado morto, na parte não suportada pela Segurança Social.

Cláusula 37.ª

(Ajudas de custo)

Os trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço têm direito a que lhes sejam pagas as despesas de alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos, podendo, no entanto, por acordo com a entidade empregadora ser fixada uma verba diária para o efeito.

Cláusula 38.ª

(Subsídio de refeição)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 3,50 €, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os atrasos diários até dez minutos, no início do período normal de trabalho, desde que não excedam sessenta minutos em cada mês.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.ª

(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Resolução;
d) Denúncia.

Cláusula 40.ª

(Causas de caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;
b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 41.ª

(Cessação por acordo)

1 - O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

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

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

4 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto na legislação em vigor.

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

6 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

7 - A cessação prevista no número anterior só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

8 - Exceptua-se do disposto nos números 7 e 8 o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 42.ª

(Despedimento por facto imputável ao trabalhador)

1 - O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas;
h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 43.ª

(Ilicitude do despedimento)

Qualquer tipo de despedimento é ilícito.

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
d) Se tiver decorrido o prazo de prescrição do procedimento disciplinar ou o prazo de prescrição da sanção disciplinar;
e) Se o respectivo procedimento for inválido.

Cláusula 44.ª

(Efeitos da ilicitude)

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da respectiva categoria e antiguidade, se o trabalhador até à decisão de primeira instância não optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o respectivo montante, entre um mês e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto nas alíneas a), b) e c) da cláusula anterior;
c) Para efeitos da indemnização prevista na anterior alínea b), deve o tribunal atender ainda a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, nunca tal indemnização podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 - Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do número anterior, o trabalhador tem ainda direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

3 - Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

4 - O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação prevista na segunda parte do número 2 desta cláusula, devendo o empregador entregar a quantia à Segurança Social.

5 - Da importância calculada nos termos da segunda parte do número 2 desta cláusula, é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até trinta dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento.

Cláusula 45.ª

(Sanções abusivas)

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 21.ª;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 46.ª

(Resolução por iniciativa do trabalhador)

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato de trabalho, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

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

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 - A justa causa é apreciada nos termos do número 2 da cláusula

Cláusula 47.ª

(Denúncia)

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido no número anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 48.ª

(Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato)

1 - A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao sétimo dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Seguros

Cláusula 49.ª

(Seguros)

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço, a entidade empregadora fica obrigada a fazer um seguro de acidentes para além do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 50.ª

(Manutenção das regalias)

1 - Os direitos, benefícios e regalias já concedidos aos trabalhadores por via contratual ou administrativa serão salvaguardados e mantidos.

2 - As partes acordam ser este CCT globalmente mais favorável do que as disposições que revoga.

ANEXO I

Definição e remuneração de categorias profissionais

A) Pessoal fabril

Director fabril - é o trabalhador que superintende em todo o movimento fabril.

Encarregado de fabrico - é o trabalhador que tem a seu cargo dirigir a preparação de conserva e os serviços respeitantes.

Afinador de máquinas - é o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e afinação da máquina da fábrica.

Encarregado de secção - é o trabalhador que tem a seu cargo qualquer secção da fábrica.

Comprador - é o trabalhador que tem a seu cargo a aquisição das matérias-primas.

Apontador - é o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas.

Ajudante de afinador de máquinas - é o trabalhador a quem compete coadjuvar ou eventualmente substituir o afinador de máquinas.

Mestre - é o trabalhador que orienta e controla a actividade de um grupo de trabalhadores.

Trabalhador de fabrico (conservas de peixe) - é o trabalhador que mete, tira e empurra os carros dos cozedores, podendo operar com os mesmos, vigiando a duração e condições de cozedura; prega caixas; lava tanques de esterilização, cofres, autoclaves e cozedores; mete ou tira grelhas de tanques onde sejam lavadas a quente; opera com cravadeiras semiautomáticas, tesouras mecânicas e automáticas, montadeiras de tiras, prensas, serras mecânicas, soldadeiras, estanhadeiras ou outras máquinas similares; orienta os trabalhadores necessários à salga ou salmoura de peixe; procede à carga, descarga, transporte e arrumação das matérias-primas e outros produtos, (sem prejuízo do disposto na cláusula 28.ª e demais legislação em vigor.

Preparador de conservas de peixe - é o trabalhador que manipula o peixe em todas as fases de fabrico; alimenta máquinas e executa outras tarefas relacionadas com a produção, designadamente as que consistem em molhar latas, revistar e controlar o produto semi-acabado ou acabado e proceder à sua embalagem e armazenamento; faz a limpeza das zonas de produção e armazém; procede a cargas e descargas, ao transporte e arrumação de matérias-primas e outros produtos, (sem prejuízo do disposto na cláusula 28.ª e demais legislação em vigor).

Manobrador de empilhador - é o trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Guarda ou porteiro - é o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

Fiel de armazém - é o trabalhador que nos armazéns regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

B) Electricistas

Encarregado - é o trabalhador electricista com categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa - é o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial - é o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua competência e especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 - O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 - O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3 - Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos

de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Construção civil

Carpinteiro de limpos - é o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou da obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - é o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeiras ou moldes para fundir betão.

Cimenteiro - é o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

Estucador - é o trabalhador que trabalha em rebocos, estuques e lambris.

Ladrilhador ou azulejador - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Pedreiro - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor - é o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor decorador - é o trabalhador que executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

§. As categorias profissionais acima indicadas são genericamente designadas por «Oficiais de construção civil».

D) Trabalhadores metalúrgicos

Chefe de equipa - é o trabalhador metalúrgico que, executando funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado - é o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

Serralheiro mecânico - é o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e instalações eléctricas.

Soldador - é o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e enchimento. Pode proceder a soldaduras de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxi-corte.

E) Motoristas

Motorista - é o trabalhador que conduz a viatura e zela pela sua boa conservação.

Ajudante de motorista - é o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

ANEXO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO A

Do exercício da actividade sindical nas empresas - Direito à actividade sindical

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividades sindicais no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais da empresa.

2 - A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 - A comissão intersindical é constituída pelos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 - A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais da empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

5 - Não pode a entidade patronal proibir a afixação no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pela comissão sindical da empresa, ou, na sua falta, pelos delegados sindicais, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 - A entidade patronal obriga-se a pagar aos dirigentes sindicais o tempo necessário à actividade sindical devidamente justificado pelo sindicato respectivo, nos termos legais.

7 - É garantido o exercício da actividade sindical, de acordo com este anexo II do presente diploma e em tudo o

que nele não se encontra regulado, nos termos das disposições legais aplicáveis.

SECÇÃO B

1 - As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais ou intersindicais da empresa, bem como a dos que integram comissões sindicais ou intersindicais.

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

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

4 - Nas empresas ou unidades de produção, a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

5 - Para as reuniões a que se refere o número 4 da secção A deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical, desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

6 - Os delegados sindicais têm direito a distribuir e afixar, no interior da empresa, textos, publicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores sem prejuízo da laboração normal da empresa.

SECÇÃO C

1 - Os trabalhadores podem reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação, quer da comissão sindical ou intersindical da empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de cinquenta ou de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, durante o período normal de trabalho, até ao limite de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical de empresa, consoante os trabalhadores estejam representados só por um ou por mais do que um sindicato. No caso de os trabalhadores que interrompem o trabalho pertencerem só a um sindicato, a reunião poderá ser convocada pelo sindicato que representa esses trabalhadores.

4 - Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal com antecedência mínima de um dia da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

ANEXO III

À firma

...

Eu ..., trabalhadora n.º..... comunico que, ao abrigo da alínea e) da cláusula 28.ª do CCT para a Indústria de Conservas de Peixe, não virei trabalhar no dia (ou dias) ... do corrente mês.

e) Dispensa, quando pedida ao abrigo da alínea j) do número 2 da cláusula 16.ª, através do modelo anexo III, de comparência ao trabalho até 2 dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;

§1.º O modelo anexo III deverá ser enviado, com a antecedência mínima de 2 dias, sob pena de ficar sem efeito.

§ 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora;

§ 3.º A entidade patronal poderá não conceder a dispensa quando o nº de pedidos de dispensa ultrapasse 10% do total de trabalhadores em efectividade de serviço, sendo atendidos os pedidos por ordem de chegada.

ANEXO IV

Tabela salarial

Graus	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director fabril	958,00 €
II	Encarregado de fabrico	895,00 €
III	Encarregado (elecricista) Encarregado (metalúrgico)	857,00 €
IV	Encarregado de secção	802,00 €
V	Chefe de equipa (electricistas) Chefe de equipa (metalúrgicos)	689,00 €
VI	Afinador de máquinas Fiel de armazém Motorista Oficial da construção civil de 1.ª Oficial electricista de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador de 1.ª	634,00 €

VII	Ajudante de afinador de máquinas Apontador Comprador Manobrador de empilhador Mestre Oficial de construção civil de 2.ª Oficial electricista de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador de 2.ª	600,00 €
VIII	Ajudante de motorista Trabalhador de fabrico (conservas de peixe)	594,00 €
IX	Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano (Elec. cc. met.)	560,00 €
X	Praticante do 1.º ano (Elec. cc. met.)	558,00 €
XI	Preparador de conservas de peixe	557,00 €
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe Praticante de trabalhador de fabrico	557,00 €
XIII	Aprendiz (Elec. cc. met.)	557,00 €

Matosinhos, 25 de Maio de 2017.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP):

Antonio Sérgio da Silva Real, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FEVICOOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármores e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas

Depositado em 20 de julho de 2017, a fl. 30 do livro n.º 12, com o n.º 147/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 29, de 08/08/2017)

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

Preço deste número: €7,31 (IVA incluído)