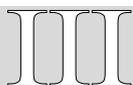




JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 30 de novembro de 2023



Série

Número 23

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para os Setores da Panificação, Pastelaria e Bolacharia da Região Autónoma da Madeira. 3

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras. 4

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras.	5
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Contrato Coletivo de Trabalho para os setores da Panificação, Pastelaria e Bolacharia da Região Autónoma da Madeira.	7
Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras.	26
Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras.	33
Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Revisão global - Retificação.	37

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para os setores da Panificação, Pastelaria e Bolacharia da Região Autónoma da Madeira.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para os setores da Panificação, Pastelaria e Bolacharia da Região Autónoma da Madeira, publicado neste JORAM.

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

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 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 afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 23, de 30 de novembro de 2023, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO PARA OS SETORES DA PANIFICAÇÃO, PASTELARIA E BOLACHARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.

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

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho para os setores da Panificação, Pastelaria e Bolacharia da Região Autónoma da Madeira, publicado no JORAM, III Série, n.º 23, de 30 de novembro de 2023, 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 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos, quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 30 de novembro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 38 de 15 de outubro de 2023, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 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 38 de 15 de outubro de 2023, 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, e tendo em conta que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante;

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

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

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE SOLIDARIEDADE - CNIS E A FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS E SOCIAIS - FNSTFPS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

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 de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 38 de 15 de outubro de 2023, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

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

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais a partir de 1 de janeiro de 2023, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 30 de novembro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 40 de 29 de outubro de 2023, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 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 40 de 29 de outubro de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

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

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

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

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

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE SOLIDARIEDADE - CNIS E A FEPCES - FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

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 de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 40 de 29 de outubro de 2023, 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.

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

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos, quanto às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 30 de novembro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Convenções Coletivas de Trabalho:**Contrato Coletivo de Trabalho para os setores da Panificação, Pastelaria e Bolacharia da Região Autónoma da Madeira.****CAPÍTULO I****ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA****Cláusula 1.ª****(Área e âmbito)**

O presente Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas associadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que desenvolvam a sua atividade industrial e/ou comercial em estabelecimentos simples ou mistos nos setores da Panificação, Pastelaria, ou Bolacharia e em estabelecimentos que usam, nomeadamente, as denominações de “Padaria”, “Pastelaria”, “Padaria/Pastelaria”, “Estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins”, “Boutique de pão”, “Confeitaria” e “Cafetaria”, com ou sem terminais de cozedura; ou seja, os estabelecimentos que se dedicam ao comércio de produtos de padaria, pastelaria e bolacharia, com fabrico próprio, parcial ou integral, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª**(Vigência, denúncia e revisão)**

1 - O presente CCT entra em vigor nos termos legais e vigora pelo período mínimo de 4 anos, exceto as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que vigoram pelo período de 12 meses.

2 - A tabela salarial ora publicada (de 2023), excepcionalmente apenas produzirá efeitos após a data da sua publicação, sendo que as seguintes produzirão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3 - A denúncia da presente convenção pode ser feita decorridos pelo menos 44 meses ou 10 meses sobre a produção de efeitos, conforme se trate de revisão do clausulado ou tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

4 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

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

6 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta.

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

8 - As partes denunciantes poderão dispor de 15 dias para examinar a resposta.

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

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

CAPÍTULO II**ADMISSÃO, CATEGORIAS E CARREIRA PROFISSIONAIS****Cláusula 3.ª****(Admissão)**

1 - São condições gerais de admissão ter completado a idade mínima de 16 anos e ter concluído a escolaridade obrigatória ou estar matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, bem como dispor de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2 - A admissão, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental.

3 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, como sejam das categorias profissionais constantes dos Grupo II e III do Anexo II.
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, como sejam das categorias profissionais constantes do Grupo I do Anexo II.

4 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

5 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador carece de um aviso prévio de 7 dias.

6 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

7 - A antiguidade do trabalhador conta -se desde o início do período experimental.

Cláusula 4.ª

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais abrangidas por este CCT são as constantes do respetivo Anexo I, aplicáveis sem prejuízo do conteúdo que for acordado individualmente, para cada caso, entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 5.ª

(Mobilidade funcional)

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, e comunicada com 8 dias de antecedência.

CAPÍTULO III

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 6.ª

(Garantias do trabalhador)

1 - É vedado 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 efetiva do trabalho;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei.
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato ou na lei, e ainda quando haja acordo;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) 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;
- j) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 - Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos no número anterior desta cláusula.

Cláusula 7.ª

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, nos termos da lei e deste CCT;
- 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 funções cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, não os impedindo de desempenhar funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Manter permanentemente atualizado o registo de pessoal 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;
- j) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho, quando por eles solicitado;
- k) Fornecer, anualmente, a cada trabalhador dois equipamentos de trabalho compostos de bata, t-shirt ou túnica, calça e ou avental lavável, proteção da cabeça e luvas para funções específicas, para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho;
- l) Afixar normas de conduta de higiene pessoal, incluindo regras específicas sobre cuidados especiais a ter com a higienização das mãos, em sítios estratégicos, de forma a sensibilizar o pessoal;
- m) Implementar a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;
- n) Implementar o autocontrolo como sistema de segurança alimentar estruturado segundo a metodologia HACCP;
- o) Descontar e enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, o produto da quotização dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo, acompanhado do respetivo mapa de quotizações.

Cláusula 8.ª

(Deveres do trabalhador)

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

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) 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;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 9.^a

(Transferência de local de trabalho)

1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador, desde que dentro da mesma ilha onde presta serviço.

2 - As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de 2 anos se não tiver sido aplicado.

3 - A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5 - No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério.

6 - O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva, salvo motivo imprevisível devidamente justificado.

CAPÍTULO IV

PRESTACÃO DE TRABALHO

Cláusula 10.^a

(Horário de trabalho)

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 - O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

3 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

4 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais ou o delegado sindical devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Cláusula 11.^a

(Alteração de horário de trabalho)

1 - À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 - A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais ou ao delegado sindical e ser afixada na empresa com antecedência de 15 dias relativamente ao início da sua aplicação, salvo motivo excecional devidamente justificado.

3 - Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

4 - Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

5 - A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

6 - Os trabalhadores que estejam ao serviço das empresas abrangidas pelo presente CCT admitidos antes de 6 de abril de 2015, mantêm como dia de descanso semanal obrigatório o domingo, salvo se por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, optar - ou tiver já optado - por descansar durante um dos outros dias da semana, tendo neste caso por cada domingo trabalhado, direito a um acréscimo salarial de 15,00€, valor que não sofrerá qualquer atualização futura.

Cláusula 12.^a

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de 40 horas semanais.

Cláusula 13.^a

(Duração dos períodos de trabalho)

1 - O período diário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a 3 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2 - Mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador poderão ser praticados horários de trabalho seguidos até oito horas, tendo o trabalhador direito a apenas uma interrupção, que será de quinze minutos tratando-se de intervalo para uma refeição ligeira (pequeno-almoço, lanche ou ceia) ou de trinta minutos quando em causa esteja uma refeição principal (almoço ou jantar) e conta para todos os efeitos como trabalho efetivo.

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

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

Cláusula 14.^a

(Trabalho suplementar)

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 - O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador (incluindo os que trabalham a tempo parcial), aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

5 - O trabalho suplementar será sempre registado, imediatamente antes e depois do seu início e termo.

Cláusula 15.ª

(Trabalho noturno)

Considera-se trabalho noturno o prestado num período que decorre entre as 23 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

Cláusula 16.ª

(Mapa de horário de trabalho)

Em cada estabelecimento será fixado, em lugar bem visível, o mapa de horário de trabalho, elaborado tendo em conta as disposições legais e o presente CCT, devendo o empregador remeter cópia, para conhecimento, ao serviço competente da Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, com a antecedência mínima de oito dias relativamente à sua entrada em vigor.

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 17.ª

(Retribuições mínimas)

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do Anexo II.

Cláusula 18.ª

(Prestações não retributivas)

Salvo estipulação contratual em contrário, não integram a retribuição:

- a) As prestações feitas pelo empregador com intuito de liberalidade, como as gratificações;
- b) As prestações feitas pelo empregador sem carácter regular e periódico, como os prémios de produtividade, de assiduidade e de desempenho;
- c) Os complementos remuneratórios prestados pelo empregador que correspondam a um modo particular da prestação de trabalho, como os acréscimos remuneratórios por trabalho noturno, por isenção de horário de trabalho, por trabalho suplementar, por trabalho em regime de turnos, por prestação de funções afins ou funcionalmente ligadas;
- d) As prestações remuneratórias que tenham em vista compensar o trabalhador por condições específicas da sua atividade, pelos bens que utiliza no trabalho ou por despesas que realiza por causa do contrato de trabalho, como as ajudas de custo ou o reembolso de despesa por deslocações em serviço;

- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de alimentação e o abono para falhas;
- g) Outras prestações remuneratórias realizadas sem carácter de habitualidade.

Cláusula 19.^a

(Tempo e forma de pagamento da retribuição)

1 - O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2 - No ato de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de beneficiário da segurança social, a empresa de seguros para a qual se encontra transferida a responsabilidade em caso de acidente de trabalho, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 - O pagamento das retribuições variáveis deverá ser efetuado até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeita, mediante recibo nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 20.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1 - O trabalho suplementar será pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 75% por cada hora ou fração, em dia útil;
- b) 125% por hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal, têm direito a um dia completo de descanso compensatório num dos 15 dias subsequentes, sem perda de retribuição, exceto se o trabalho efetuado naquele dia for pago com um acréscimo de 175%.

3 - As horas suplementares, prestadas a partir do dia 16 de cada mês, poderão ser pagas conjuntamente com as remunerações do mês seguinte.

Cláusula 21.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

A remuneração do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 22.^a

(Cálculo do valor da retribuição horária)

Para efeitos das cláusulas anteriores, o valor hora será apurado com recurso à seguinte fórmula, sendo **RM** o valor da retribuição mensal e **N** o período normal de trabalho semanal:

$$\frac{\mathbf{RM} \times \mathbf{12}}{\mathbf{52} \times \mathbf{N}}$$

Cláusula 23.^a

(Subsídio de Natal)

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

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

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

Cláusula 24.^a

(Retribuição do período de férias e subsídio)

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de Refeição)

1 - A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será garantido um subsídio de refeição no valor de 5,00€ (cinco euros), por cada dia completo de trabalho prestado, podendo ser pago pelo empregador em dinheiro (numerário) ou em vales ou cartões de refeição. Este valor passará a ser de 5,25€ (cinco euros e vinte e cinco cêntimos) a partir do dia 1 de janeiro de 2024.

2 - Os dirigentes e delegados sindicais têm direito a receber do empregador o subsídio de refeição referente ao crédito de horas a que cada um respeita.

Cláusula 26.^a

(Diuturnidades)

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a uma diuturnidade, no valor de 15,00€ (quinze euros), por cada 5 anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora, até ao limite de 4 diuturnidades. Este valor passará a ser de 15,75€ (quinze euros e setenta e cinco cêntimos) a partir do dia 1 de janeiro de 2024.

2 - O prazo de 5 anos de permanência conta-se desde a data de ingresso do trabalhador ao serviço da mesma entidade empregadora.

3 - Aos trabalhadores que sejam abrangidos por este CCT, caso à data da publicação deste instrumento não tenham qualquer regime de diuturnidades, passa então a ser-lhes aplicável este regime, vencendo-se o direito à primeira diuturnidade 5 anos após a data de publicação do presente CCT, e assim sucessivamente até atingir o limite de 4 diuturnidades.

4 - Relativamente aos trabalhadores que já beneficiam de um regime de diuturnidades à data da publicação deste CCT, para o limite das diuturnidades fixado no n.º 1 da presente cláusula, contam-se as diuturnidades devidas e vencidas pelo IRCT que lhes era anteriormente aplicável.

Cláusula 27.^a

(Garantia de aumento mínimo)

1 - Relativamente aos trabalhadores cuja remuneração pecuniária de base efetiva seja, à data fixada convencionalmente de produção de efeitos deste instrumento ou de qualquer uma das suas revisões, superior ao que lhes seria devido pela tabela de remunerações mínimas revista, é garantido o aumento nominal resultante do aumento da tabela salarial ao nível remuneratório de base correspondente à sua categoria profissional.

2 - O disposto no número anterior terá o efeito retroativo previsto para a tabela salarial.

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

Cláusula 28.^a

(Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)

1 - A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite legal, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

2 - O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO VI

CONDICÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 29.^a

(Feriados obrigatórios)

São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 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;
- 26 de Dezembro;
- O feriado Regional;
- O feriado Municipal.

Cláusula 30.^a

(Aquisição do direito a férias)

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

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

3 - 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.

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 31.^a**(Duração do período de férias)**

- 1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
- 4 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 32.^a**(Casos especiais de duração do período de férias)**

- 1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
- 2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
- 3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 4 - No caso de a duração do contrato de trabalho ser igual ou inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
- 5 - As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
- 6 - No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 33.^a**(Marcação do período de férias)**

- 1 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão sindical, os delegados sindicais, o delegado sindical, ou o sindicato, pela ordem indicada.
- 3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 4 - 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.
- 5 - Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais 1 ano em condições análogas às dos cônjuges.
- 6 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 34.^a**(Faltas)**

- 1 - Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2 - Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3 - Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.
- 4 - Para efeitos de desconto de faltas, quanto à retribuição, aplica-se o disposto na cláusula 22.^a deste CCT.

Cláusula 35.^a**(Tipos de falta)**

- 1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da legislação em vigor;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação em vigor;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da legislação em vigor;
 - f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da legislação em vigor;
 - i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - k) A que por lei seja como tal considerada.
- 3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 36.^a**(Comunicação de ausência e sua prova)**

- 1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
- 3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

6 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

7 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

8 - A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

9 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

10 - O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 6 ou 7, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 8 determina que a ausência seja considerada injustificada.

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 37.^a

(Causas de extinção)

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

(Documentos a entregar ao trabalhador)

1 - Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:

- a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
- b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação.

2 - O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.

Cláusula 39.^a

(Devolução de instrumentos de trabalho)

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO VIII**DIREITOS DE PERSONALIDADE****Cláusula 40.^a****(Utilização de meios de vigilância à distância)**

1 - A utilização de meios de vigilância a distância dos trabalhadores no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, é admitida sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando seja particularmente exigida pela natureza da atividade.

2 - É especialmente admitida a geolocalização, mediante a instalação de dispositivos em veículos automóveis, no âmbito da gestão de frota em serviço externo, nomeadamente para atividades de assistência técnica externa ou ao domicílio, distribuição de bens, transporte de passageiros e transporte de mercadorias.

3 - Os dados relativos à geolocalização não podem ser usados com vista a controlar o desempenho profissional do trabalhador.

CAPÍTULO IX**DA ACTIVIDADE SINDICAL****Cláusula 41.^a****(Direito à atividade sindical)**

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

2 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas nos termos da lei.

Cláusula 42.^a**(Dirigentes sindicais)**

1 - As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais, para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2 - Para o exercício das suas funções cada membro da direção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A direção interessada deverá comunicar, por escrito com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 43.^a**(Identificação dos delegados)**

1 - As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa por meio de carta registada ou mensagem de correio eletrónico, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 44.^a**(Crédito de horas)**

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, quer sejam exercidas dentro ou fora da empresa, de um crédito de 8 horas mensais.

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior, é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

CAPÍTULO X**COMISSÃO PARITÁRIA****Cláusula 45.^a****(Constituição da Comissão Paritária)**

1 - Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT, será criada uma Comissão Paritária constituída por dois vogais, em representação das associações patronal outorgante e de igual número em representação da associação sindical outorgante.

2 - Por cada vogal efetivo poderá ser designado um substituto.

3 - Os representantes das associações outorgantes junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 - A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 46.^a**(Competências)**

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação de reuniões.

Cláusula 47.^a**(Funcionamento)**

1 - A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 45.^a à outra parte e à Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva.

2 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3 - As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4 - A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria com a tutela do trabalho.

5 - As demais regras de funcionamento da Comissão serão objeto de regulamento interno, o qual deve ser estipulado pelas Comissões Negociadoras.

6 - As deliberações tomadas por unanimidade, no seio desta Comissão, podem ser objeto de regulamento de extensão.

CAPÍTULO XIII

DISPOSICÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 48.^a

(Tabela salarial para 2024)

A tabela salarial será atualizada a partir do dia 1 de janeiro de 2024 em função do valor da retribuição mínima mensal garantida que vier a ser aprovado para vigorar na Região Autónoma da Madeira (RMMG-RAM) em 2024, sendo, consequentemente, os respetivos grupos salariais atualizados num valor igual ao aumento nominal registado para o RMMG-RAM de 2024 face ao ano anterior.

Cláusula 49.^a

(Prémio de Assiduidade)

O prémio de assiduidade atribuído aos trabalhadores abrangidos pelo IRCT anteriormente aplicável, será integrado na sua retribuição, deixando consequentemente de lhes ser devido a partir da data de publicação do presente CCT, cujo valor será apurado de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{PM \times 11}{14}$$

sendo:

A = Valor do prémio de assiduidade a integrar na retribuição

PM = Valor mensal do prémio de assiduidade efetivamente pago ao trabalhador. Caso o valor mensal seja variável, será efetuada a média dos últimos 11 meses em que foi pago ou ao tempo de execução do contrato que tenha durado menos tempo

Cláusula 50.^a

(Categorias profissionais)

Os trabalhadores com categorias profissionais previstas neste contrato e que à data da sua publicação estavam sujeitos à disciplina de CCT de outros sectores, continuarão a regular-se por esses mesmos IRCT, até à data da cessação dos seus contratos de trabalho, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 51.^a

(Casos Omissos)

As matérias que não estejam reguladas no presente CCT ficam subordinadas aos princípios legais aplicáveis.

Cláusula 52.^a

(Favorabilidade Global)

O presente contrato coletivo de trabalho é considerado globalmente mais favorável do que a regulamentação coletiva anteriormente aplicável.

Cláusula 53.^a

(Empresas e trabalhadores abrangidos)

Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, 28 empregadores e 77 trabalhadores.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Administrador, Diretor Geral ou Gerente: O trabalhador que planeia, controla, coordena e dirige a atividade da empresa.

Diretor Financeiro - O trabalhador que organiza, coordena, dirige e executa a atividade de natureza administrativa e financeira da entidade empregadora; em função da dimensão da estrutura de gestão e na ausência de profissional com a respetiva categoria específica pode assumir também as funções inerentes à categoria do Diretor de Recursos Humanos.

Diretor de Recursos Humanos - O trabalhador que organiza, coordena, dirige e executa as atividades associadas à gestão dos colaboradores da empresa, e relações laborais, designadamente os processos de seleção e recrutamento, de avaliação de desempenho e de progressão na carreira, o cumprimento das obrigações legais e contactos com as entidades de fiscalização das condições do trabalho, coordenando a definição dos planos de formação em cooperação com todas as áreas funcionais da entidade empregadora; assegurar a implementação e gestão dos procedimentos associados à Medicina e Higiene e Segurança no Trabalho de toda as áreas funcionais da entidade empregadora.

Diretor Comercial ou/e de Marketing - O trabalhador que organiza, coordena, dirige e executa os serviços de relações públicas, marketing, promoção, venda e comunicação da entidade empregadora.

Diretor de Qualidade - O trabalhador responsável por, nas fases iniciais dos novos projetos garantir ao máximo o cumprimento das especificações; dar início aos procedimentos de qualidade segundo as normas internacionais e segundo a política da empresa, garantindo a sua certificação; realizar as auditorias preventivas em todos os estados da produção; identificar e analisar os problemas de qualidade, propondo ações corretivas; propor ações de melhorias em relação à qualidade dos produtos respeitando as normas referentes aos custos de fabricação; intervir, conjuntamente com os clientes, em reuniões relativas a problemas com os produtos de má qualidade e serviço; representar a qualidade no seio dos grupos de projeto; animar a política de qualidade na empresa; informar a empresa sobre a qualidade dos processos em conjunto com os clientes; preparar as auditorias; na ausência de colaborador com a respetiva categoria tem a seu cargo as funções do Técnico de Autocontrolo.

Diretor de Compras - O trabalhador que organiza, coordena, dirige e executa as atividades de aquisição, armazenamento, conservação e distribuição pelas várias secções das mercadorias e artigos necessários ao desenvolvimento da atividade da entidade empregadora; emite ordens de compra aprovadas pela direção, assegura a conformidade das mercadorias recebidas com as inerentes ordens de compra e faturas associadas ao processo de compra, também na vertente dos preços unitários e condições de pagamento; assegura a organização dos ficheiros e registos de mercadorias armazenadas e lotes de fabricos dos produtos assim como a execução de inventários periódicos e a manutenção em boa ordem e condições de limpeza de todos os armazéns sob a sua responsabilidade;

Diretor de Produção O trabalhador responsável pela coordenação de todas as etapas do processo de fabrico desde a compra das matérias primas até à entrega do produto final aos clientes, em conformidade com os padrões de qualidade definidos pela entidade empregadora; estabelece as escalas de serviço e os horários das equipas; a partir das encomendas elabora e aprova os planos de produção; verifica ou delega a verificação da conformidade dos produtos antes da sua expedição e assegura o cumprimento de todas as regras de higiene e segurança alimentar; colabora na elaboração de relatórios, na verificação de custos e na política financeira da empresa;

Responsável de Produção - O trabalhador responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respetivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade dos produtos e a disciplina do pessoal de fabrico.

Responsável de Contabilidade - O trabalhador que controla, dirige e executa os serviços de contabilidade visando a obtenção de informação adequada à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade; caso esteja habilitado para o efeito assina em conjunto com o representante legal do empregador as declarações fiscais e as demonstrações financeiras que compõem o Relatório e Contas da sociedade;

Responsável de Tesouraria O trabalhador que se encarrega das cobranças a clientes e pagamentos a fornecedores, administração tributária, segurança social, seguros e demais entidades com que a entidade empregadora se relaciona; tem a seu cargo os registos necessários ao conveniente controlo das entradas e saídas de valores, assegurando o depósito nas contas bancárias dos montantes recebidos a dinheiro; verifica a antiguidade das vendas a crédito e assegura ou supervisiona a respetiva cobrança, assegurando também o atempado pagamento das responsabilidades da entidade empregadora perante terceiros.

Responsável de Vendas - O trabalhador que controla e dirige os serviços de vendedores, definindo e coordenando a implementação da política de vendas da entidade empregadora, de forma a otimizar os resultados das vendas; pode receber encomendas.

Chefe de Panificação - O trabalhador que controla, dirige e executa todos os serviços inerentes ao processo de fabrico; é responsável pela aquisição de matérias-primas interna ou externamente, requisitando-as ao armazém ou diretamente a fornecedores, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade dos produtos e

a disciplina do pessoal do fabrico; elabora os mapas e relatórios que permitam ferramentas de controlo de gestão, o cumprimento das regras de higiene e segurança alimentar, o controlo dos lotes de fabrico e a medida de eficiência das equipas que supervisiona; define as escalas de serviço e sugere os horários de trabalho adequados ao atempado cumprimento de todas as tarefas das equipas que supervisiona.

Chefe de Pastelaria - O trabalhador que controla, dirige e executa todos os serviços inerentes ao processo de fabrico; é responsável pela aquisição de matérias-primas interna ou externamente, requisitando-as ao armazém ou diretamente a fornecedores, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da entidade empregadora, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade dos produtos e a disciplina do pessoal da pastelaria; elabora os mapas e relatórios que permitam ferramentas de controlo de gestão, o cumprimento das regras de higiene e segurança alimentar, o controlo dos lotes de fabrico e a medida de eficiência das equipas que supervisiona; define as escalas de serviço e sugere os horários de trabalho adequados ao atempado cumprimento de todas as tarefas das equipas que supervisiona.

Chefe de Turno de Padaria - O trabalhador que no seu turno para além das funções de panificador assegura a coordenação das tarefas inerentes à atividade de panificação e nas ausências ou impedimentos do Chefe de Panificação o substitui.

Chefe de Turno de Pastelaria - O trabalhador que no seu turno para além das funções de pasteleiro assegura a coordenação das tarefas inerentes à atividade de produção e expedição e nas ausências ou impedimentos do Chefe de Pastelaria o substitui.

Encarregado de Armazém/ de Expedição - O trabalhador que executa as atividades de aquisição, armazenamento, conservação e distribuição pelas várias secções das mercadorias e artigos necessários ao desenvolvimento da atividade da entidade empregadora; emite ordens de compra aprovadas pela direção, assegura a conformidade das mercadorias recebidas com as inerentes ordens de compra e faturas associadas ao processo de compra, também na vertente dos preços unitários e condições de pagamento; organiza e mantém atualizados os ficheiros e registos de mercadorias armazenadas e lotes de fabricos dos produtos; tem de garantir os critérios de entrada e saída de mercadorias definidos nas normas de higiene e segurança alimentar implementadas pela entidade empregadora; assegura a execução de inventários periódicos e a limpeza e boa ordem de todos os armazéns sob a sua responsabilidade; Na vertente de expedição é responsável pela atempada preparação das encomendas, contagens de produtos e sua expedição, elaborando diariamente mapas de eventuais não conformidades tendo em vista a possibilidade de implementação de medidas corretivas;

Encarregado de Distribuição - O trabalhador que organiza as rotas de distribuição, acompanhando-as sempre que necessário; zela pelo bom estado de conservação da frota de viaturas de distribuição e demais equipamentos afetos a essa atividade, cabendo-lhe o controlo das intervenções de manutenção das viaturas e a verificação da conformidade da documentação obrigatória à circulação das viaturas e ao transporte das mercadorias;

Empregado de Loja - Encarregado - O trabalhador que superintende e executa todos os trabalhos de loja. Dirige e orienta o funcionamento e serviço da loja, o controlo do movimento das receitas e despesas, organiza e colabora na realização de inventários periódicos às existências da loja; aconselha a entidade empregadora no que respeita a investimentos e, necessidades de intervenções de manutenção; é responsável pela gestão da equipa da loja, elaborando os respetivos horários, planos de férias sendo ainda responsável pelo cumprimento de todas as regras de higiene e segurança alimentar em vigor segundo a orientação da entidade empregadora.

Técnico de Auto-controlo - O trabalhador responsável por desenvolver, implementar, avaliar, atualizar e coordenar o sistema de autocontrolo da empresa, em particular nas áreas de elaboração das fichas técnicas dos produtos, manual de procedimentos de higiene, plano de limpeza e desinfecções das instalações, regras de higiene pessoal, plano de análises da água de abastecimento e do produto final, plano de qualificação de fornecedores, procedimentos de receção e armazenagem de matérias-primas e demais material necessário ao fabrico dos produtos (sendo responsável pela sua qualidade e devolução, caso se encontrem alterados, deteriorados ou manifestamente impróprios) e eliminação de resíduos, plano de manutenção dos equipamentos e de formação e treino do pessoal e de controlo de pragas, sistemas de alerta (rastreadibilidade) e todos os registos correspondentes, plano de medidas preventivas e corretivas no âmbito da gestão de reclamações sobre a qualidade do produto e avaliação do grau de satisfação dos clientes; controla periodicamente as análises e pesagens dos produtos fabricados, procedendo à sua prova e degustação; elabora gráficos ou recolhe informação necessária, a fim de verificar se as características dos produtos fabricados e ou comercializados estão conforme a legislação em vigor.

Panificador - O trabalhador a quem incumbe a preparação, amassadura e manipulação das massas, manualmente ou alimenta e regula o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, regula e assegura o bom funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e produtos afins; compete-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico quando não o haja, ou nas suas faltas ou impedimentos, colaborando nas tarefas necessárias à expedição dos produtos; assegura a limpeza dos utensílios de trabalho e equipamento utilizados no processo de fabrico; colabora na contagem dos produtos acabados tendo em vista a sua expedição em conformidade com as encomendas de cada cliente.

Pasteleiro - O trabalhador que manipula, confeciona e coze as massas, preparando, manobrando e vigiando o forno para as receber; assegura a limpeza dos utensílios de trabalho e equipamento utilizados no processo de fabrico; colabora na contagem dos produtos acabados tendo em vista a sua expedição em conformidade com as encomendas de cada cliente; assegura a limpeza dos utensílios de trabalho e equipamento utilizados no processo de fabrico; colabora na contagem dos produtos acabados tendo em vista a sua expedição em conformidade com as encomendas de cada cliente.

Cozinheiro - O trabalhador que se ocupa da preparação e confeção de refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração de ementas; recebe os produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pelo seu armazenamento e conservação; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Expedidor - O trabalhador que procede à contagem e embalagem, manualmente ou operando máquinas apropriadas, dos produtos que a empresa produz ou comercializa, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição.

Distribuidor - O trabalhador que distribui os produtos que a entidade empregadora produz e/ou comercializa pelos clientes ou postos de venda, sendo igualmente responsável pela recolha de todo o material utilizado na distribuição; colabora na contagem dos produtos fabricados e transporta as matérias-primas necessárias à fabricação podendo proceder à sua descarga; tem a responsabilidade por verificar a conformidade da viatura que irá utilizar quer quanto às condições de funcionamento quer quanto à documentação obrigatória seja da viatura seja quanto à circulação e transporte das mercadorias a transportar.

Promotor de Vendas ou Comercial - O trabalhador a quem incumbe visitar os clientes, procurando determinar as suas necessidades e oferecendo orientações técnicas a respeito dos produtos; informa quanto aos produtos e recomenda as soluções mais adequadas; elabora relatórios relativos à carteira de clientes, à sua evolução e demais informações que sejam relevantes para a atividade da entidade empregadora; promove a angariação de novos clientes e procura potenciar as vendas.

Empregado de Loja - O trabalhador que efetua a venda e serve todos os produtos produzidos pela empresa e/ou por ela comercializados, executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou a lista, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos. Elabora e manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. É responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de venda ou de prestação de serviços, executa a reposição das prateleiras e das montras dos produtos para venda, verifica se os produtos para venda, embalados ou não, apresentam exteriormente alguma anomalia, o que, a verificar -se, obrigará como medida preventiva a identificá-los como não transacionáveis, com a consequente participação aos responsáveis da empresa, e confirma a validade dos pré-embalados e a conformidade da sua rotulagem. Nos estabelecimentos com terminais de cozedura, pode ainda assegurar o enforamento e o desenforamento de todos os produtos cozidos ou terminados de cozer nesses estabelecimentos de venda; de harmonia com as diretivas da empresa, cuida diariamente das requisições dos produtos, mercadorias e matérias-primas para abastecimento da loja ou procede à aquisição direta aos fornecedores, de que presta contas todos os dias. Realiza inventários periódicos ou permanentes ou colabora na execução, ocupa-se da limpeza e da preparação dos balcões e das mesas, competindo-lhe ainda zelar pela higienização da área do estabelecimento de venda, sua conservação e arrumação, bem como da higiene dos utensílios e louças de serviço, requisitando a substituição de todos os que deixem de reunir condições hígio-sanitárias para o fim a que se destinam. Nas ausências e impedimentos do Empregado de Loja Encarregado assegura ainda as suas funções, desde que para tal tenha sido indicado pela entidade empregadora.

Empregado de Escritório - O trabalhador que executa os serviços de escritório/administrativos, executa a faturação e o tratamento das encomendas de clientes; assegura o atendimento telefónico e de meios alternativos de comunicação com a entidade empregadora de que são exemplo o correio e o correio eletrónico; assegura o tratamento e o arquivo dos documentos administrativos e financeiros, as atividades em matérias de serviços contabilísticos, financeiros e de tesouraria da entidade empregadora; quando na dependência do Diretor de Recursos Humanos ou de quem na organização exerça as suas funções executa as atividades em matéria de serviços ligados à gestão das pessoas e relações laborais da entidade empregadora, seja de natureza interna, seja na relação com entidades externas.

Operador de Armazém - O trabalhador responsável por fazer as cargas e descargas do armazém de uma empresa; recebe as mercadorias, prepara as mercadorias a serem expedidas para outras secções, armazéns ou lojas; transporta as mercadorias com recurso a empilhadores e outros equipamentos de transporte; controla a qualidade das mercadorias (recebidas e a enviar), assegurando os procedimentos de registo e controlo de lotes e dá entrada e saída dos produtos no inventário; organiza e assegura a limpeza do armazém, mantém equipamentos limpos e organizados de acordo com os protocolos de segurança e higiene, controla o stock e a arrumação do armazém de forma que as saídas se façam de forma a manter em armazém os produtos com validade mais longa; pode envolver trabalhar em temperaturas negativas, nos armazéns que tenham câmara de frio.

Auxiliar - O trabalhador com funções inerentes a um indiferenciado, que apenas pode auxiliar os profissionais do grupo V e desde que tenha experiência ou formação profissional ou numa situação de aprendizagem em ambiente de trabalho. Procede ainda a cargas e descargas, a embalagens dos produtos, podendo fazer a sua entrega; compete-lhe ainda, a limpeza do estabelecimento para onde foi contratado, a recolha de lenha e combustível e todo os demais serviços não discriminados.

Empregado de Limpeza - O trabalhador que faz serviços de limpeza na empresa, bem como outras tarefas não especificadas, nas quais predomina o trabalho físico.

ANEXO II
TABELA SALARIAL

Grupo	Categorias Profissionais	Retribuição
I	Administrador Diretor Geral Gerente	860,00€
II	Diretor Financeiro Diretor Recursos Humanos Diretor Comercial e/ou de Marketing Diretor Qualidade Diretor de Compras Diretor de Produção	840,00€
III	Responsável de Produção Responsável de Contabilidade Responsável de Tesouraria Responsável de Vendas Chefe de Panificação Chefe de Pastelaria	825,00€
IV	Chefe de Turno de Padaria Chefe de Turno de Pastelaria Encarregado de Armazém/ de Expedição Encarregado de Distribuição Empregado de Loja - Encarregado Técnico de Auto-controlo	815,00€
V	Panificador Pasteleiro Cozinheiro Expedidor Distribuidor Promotor de Vendas ou Comercial Empregado de Loja Empregado de Escritório Operador de Armazém	805,00€
VI	Auxiliar Empregado de Limpeza	785,00€

Celebrado no Funchal, a 31 de outubro de 2023.

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

Rui Miguel Gomes Coelho - Mandatário
Eduardo Edgar de Castro Jesus - Mandatário
Ricardo Jorge Esteves Adão - Mandatário
António Ricardo Roque Viveiros - Mandatário

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

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas - Mandatário
Teresa Célia Faria - Mandatária
Carlos Alberto Neves Andrade - Mandatário.

Depositado em 24 de novembro de 2023, a fl.ªs 83 do livro n.º 2, com o n.º 23/2023, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras.

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023.

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

(...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 10 000 trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 97.ª

Diferenças salariais

1- As tabelas salariais constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023;

Cláusula 99.ª

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023.

ANEXO IV

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais
em níveis de remuneração**

A - Geral

Nível IV

(...)
Contabilista (certificado)
(...)

Nível VII

(...)
Chefe de secção (ADM)
(...)

Nível IX

(...)
Cozinheiro-chefe
(...)
Escriturário principal - Subchefe de secção (ADM)
(...)

Nível XI

(...)
Cozinheiro de 1.^a
(...)
Escriturário de 1.^a
(...)
Motorista de pesados de 1.^a
(...)

Nível XII

(...)
Cozinheiro de 2.^a
(...)
Escriturário de 2.^a
(...)
Motorista de pesados de 2.^a

Nível XIII

(...)
Cozinheiro de 3.^a
(...)
Escriturário de 3.^a
(...)

Nível XIV

(...)
Estagiário do 2.º ano (ADM)
(...)

Nível XV

(...)
Estagiário do 1.º ano (ADM)
(...)

Notas:
(...)

10 - Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato coletivo de trabalho, os trabalhadores que detenham a categoria de contabilista - Técnico oficial de contas, que sejam titulares de licenciatura reconhecida e que sejam objeto de certificação como tal pelo organismo de regulação da profissão, serão reclassificados em contabilista certificado, passando a integrar o nível remuneratório IV da tabela A, mantendo-se a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos na presente convenção.

11 - Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato coletivo de trabalho, os trabalhadores que integram a carreira de trabalhadores administrativos, na profissão de escriturários manterão as categorias mas serão enquadrados nos seguintes níveis remuneratórios definidos no anexo IV, mantendo a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos no presente CCT:

- a) Chefe de secção (ADM) - Nível remuneratório VII da tabela A;
- b) Escriturário principal/sub. chefe de secção (ADM) - Nível remuneratório IX da tabela A;
- Escriturário de 1.ª - Nível remuneratório XI da tabela A;
- c) Escriturário de 2.ª - Nível remuneratório XII da tabela A;
- d) Escriturário de 3.ª - Nível remuneratório XIII da tabela A;
- e) Estagiário de 2.º ano (ADM) - Nível remuneratório XIV da tabela A;
- f) Estagiário de 1.º ano (ADM) - Nível remuneratório XV da tabela A.

12 - Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato coletivo de trabalho, os trabalhadores que integram a carreira de trabalhadores de hotelaria, na profissão de cozinheiro manterão as categorias mas serão enquadrados nos seguintes níveis remuneratórios definidos no anexo IV, mantendo a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos no presente CCT:

- a) Cozinheiro-chefe - Nível remuneratório IX da tabela A;
- b) Cozinheiro de 1.ª - Nível remuneratório XI da tabela A;
- c) Cozinheiro de 2.ª - Nível remuneratório XII da tabela A;
- d) Cozinheiro de 3.ª - Nível remuneratório XIII da tabela A.

13 - Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato coletivo de trabalho, os trabalhadores que integram a carreira de trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento, na profissão de motorista de pesados manterão as categorias mas serão enquadrados nos seguintes níveis remuneratórios definidos no anexo IV, mantendo a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos no presente CCT:

- a) Motorista de pesados de 1.ª - Nível remuneratório XI da tabela A;
- b) Motorista de pesados de 2.ª - Nível remuneratório XII da tabela A.

14 - É eliminada a categoria profissional de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª, constante do nível remuneratório XV da tabela A, passando os trabalhadores a integrar a categoria profissional de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª, constante do nível remuneratório XIV da tabela A, mantendo a contagem de tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

ANEXO V

**Tabela de retribuições mínimas
(De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023)**

Nível	Retribuição mínima	Nível	Retribuição mínima
I	1 299,00	X	825,00
II	1 213,00	XI	807,00
III	1 145,00	XII	801,00
IV	1 094,00	XIII	792,00
V	1 050,00	XIV	782,00
VI	970,00	XV	772,00
VII	917,00	XVI	768,00
VIII	865,00	XVII	764,00
IX	838,00	XVIII	760,00

TABELA B

(A partir de 1 de janeiro de 2023)

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	3 113,00
I-B	28	2 794,00
II	26/27	2 590,00
III	De 23 a 25	2 450,00
IV	De 20 a 22	2 092,00
V	De 16 a 19	1 976,00
VI	De 12 a 15	1 907,00
VII	De 8 a 11	1 756,00
VIII	De 4 a 7	1 513,00
IX	De 0 a 3	1 050,00

2- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 562,00
I-B	28	2 449,00
II	26/27	2 405,00
III	De 23 a 25	2 356,00
IV	De 20 a 22	1 976,00
V	De 16 a 19	1 907,00
VI	De 12 a 15	1 756,00
VII	De 8 a 11	1 513,00
VIII	De 4 a 7	1 398,00
IX	De 0 a 3	1 050,00

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 619,00
I-B	28	2 354,00
II	26/27	2 150,00
III	De 23 a 25	1 983,00
IV	De 20 a 22	1 860,00
V	De 16 a 19	1 695,00
VI	De 12 a 15	1 520,00
VII	De 8 a 11	1 439,00
VIII	De 4 a 7	1 179,00
IX	De 0 a 3	1 050,00

5 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 563,00
I-B	28	2 297,00
II	26/27	2 092,00
III	De 23 a 25	1 936,00
IV	De 20 a 22	1 812,00
V	De 16 a 19	1 650,00
VI	De 12 a 15	1 488,00
VII	De 8 a 11	1 384,00
VIII	De 4 a 7	1 129,00
IX	De 0 a 3	999,00

TABELA B-6

**Restantes educadores e professores sem funções docentes,
com funções educativas**

Níveis	Grau académico/anos serviço	Valores em euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 242,00
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 184,00
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 169,00
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 107,00
V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	997,00
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	900,00

VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	795,00
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	772,00
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	764,00
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	760,00

Lisboa, 27 de abril de 2023.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.

Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Elisabete dos Santos Costa Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Susana Margarida Rodrigues Lemos, na qualidade de mandatária.

Maria Helena Graça Freitas Martins, na qualidade de mandatária.

Declaração

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS outorga em representação de si própria e dos seus sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPNS.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 29 de setembro de 2023, a fl. 47 do livro n.º 13, com o n.º 326/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 38, de 15/10/2023).

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras.

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1 - A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

(...)

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 96.ª

As tabelas salariais constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

(...)

Cláusula 99.ª

Sucessão de regulamentação

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023.

(...)

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral:

(...)

Nível VII

Chefe de secção (ADM).

Nível IX

Cozinheiro-chefe.

(...)

Escriturário principal/subchefe de secção.

Nível XI

Cozinheiro de 1.^a
(...)
Escriturário de 1.^a
(...)
Motorista de pesados de 1.^a

Nível XII

Cozinheiro de 2.^a
(...)
Escriturário de 2.^a
(...)
Motorista de pesados de 2.^a

Nível XIII

Cozinheiro de 3.^a
(...)
Escriturário de 3.^a

Nível XIV

Estagiário do 2.º ano (ADM).

Nível XV

Estagiário do 1.º ano (ADM).

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023)

Nível	€
1	1 299,00
2	1 213,00
3	1 145,00
4	1 094,00
5	1 050,00
6	970,00
7	917,00
8	865,00
9	838,00
10	825,00
11	807,00
12	801,00
13	792,00
14	782,00
15	772,00
16	768,00
17	764,00
18	760,00

TABELA B

Tabela de retribuições mínimas

(1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023)

1- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0/3 anos
3 113,00	2 794,00	2 590,00	2 450,00	2 092,00	1 976,00	1 907,00	1 756,00	1 513,00	1 050,00

2 - Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0/3 anos
2 562,00	2 449,00	2 405,00	2 356,00	1 976,00	1 907,00	1 756,00	1 513,00	1 398,00	1 050,00

4 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2 619,00	2 354,00	2 150,00	1 983,00	1 860,00	1 695,00	1 520,00	1 439,00	1 179,00	1 050,00

5- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2 563,00	2 297,00	2 092,00	1 936,00	1 812,00	1 650,00	1 488,00	1 384,00	1 129,00	999,00

6- Restantes educadores e professores

Nível 1	1 242,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 26 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 26 anos	
Nível 2	1 184,00
Ed. infância s/curso, c/diploma - » 26 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 26 anos	
Nível 3	1 169,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 25 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos	

Nível 4	1 107,00
<p>Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 20 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Ed. infância s/curso, c/diploma - » 25 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 25 anos</p>	

Nível 5	997,00
<p>Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 15 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Ed. infância s/curso, c/diploma - » 20 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 20 anos</p>	

Nível 6	900,00
<p>Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 10 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Ed. infância s/curso, c/diploma - » 15 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos</p>	

Nível 7	795,00
<p>Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 5 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos Ed. infância s/curso, c/diploma - » 10 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos</p>	

Nível 8	772,00
<p>Ed. infância s/curso, c/diploma - » 5 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos</p>	

Nível 9	764,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar Prof. com grau superior Prof. sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	

Nível 10	760,00
Ed. infância s/curso, c/diploma Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma Prof. sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Prof. 1.º ciclo ensino básico, com diploma para as povoações rurais Prof. autorizado 1.º ciclo ensino básico Ed. infância autorizado	

Porto, 14 de setembro de 2023.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.
 Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.
 Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
 Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
 Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

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

Luís Miguel Guimarães Trindade, na qualidade de mandatário.

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

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
 Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
 Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Dantas, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS:

Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, na qualidade de mandatário.

Florentino Paulo Mota Silva, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Pereira Faria, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luís Alberto Pinho Dupont, na qualidade de presidente e mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de presidente.

Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de membro da direção.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Informação da lista de representados pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF):

- Sindicato dos Professores do Norte (SPN);
- Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);
- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);
- Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);
- Sindicato dos Professores da Madeira (SPM).

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- 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 - Sindicato 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, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;

- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

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

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore 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, Mármore 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, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 17 de outubro de 2023, a fl. 48 do livro n.º 13, com o n.º 335/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE., n.º 40, de 29/10/2023).

Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação.

No Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 145, onde se lê:

«Cláusula 19.^a

(Modalidades de horário de trabalho)

1- (...)

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a empresa, cumpridos os condicionalismos legais e deste acordo, poderá adotar designadamente uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

2- Os horários especiais incluem três modalidades de horário:

- a) Horário desfasado;
- b) Horário irregular;
- c) Horário fixo noturno.

3 - A organização dos horários de trabalho terá em conta as preferências manifestadas pelos trabalhadores e procurará salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida e respetiva contrapartida.

4 - A atribuição de uma modalidade de horário é feita por períodos de seis meses, podendo ser reduzido com a concordância do trabalhador e sem prejuízo de outros prazos decorrentes do regime de rotação anual (horários mistos e por turnos).

5 - Uma vez implementado o novo regime de horários, e sem prejuízo do disposto no número anterior, a mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra modalidade só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia e de consulta à comissão de trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de 30 dias durante o qual o novo horário será afixado na empresa.

6 - A empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei.

7 - Os horários de trabalho são objeto do regulamento constante do anexo I-A. »

Deve ler-se:

«Cláusula 19.^a

(Modalidades de horário de trabalho)

1 - (...)

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a empresa, cumpridos os condicionalismos legais e deste acordo, poderá adotar designadamente uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

3 - Os horários especiais incluem três modalidades de horário:

- a) Horário desfasado;
- b) Horário irregular;
- c) Horário fixo noturno.

4 - A organização dos horários de trabalho terá em conta as preferências manifestadas pelos trabalhadores e procurará salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida e respetiva contrapartida.

5 - A atribuição de uma modalidade de horário é feita por períodos de seis meses, podendo ser reduzido com a concordância do trabalhador e sem prejuízo de outros prazos decorrentes do regime de rotação anual (horários mistos e por turnos).

6 - Uma vez implementado o novo regime de horários, e sem prejuízo do disposto no número anterior, a mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra modalidade só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia e de consulta à comissão de trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de 30 dias durante o qual o novo horário será afixado na empresa.

7 - A empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei.

8 - Os horários de trabalho são objeto do regulamento constante do anexo I-A.

Na página 148, onde se lê:

«Cláusula 32.^a

(Descanso semanal)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

5 - Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objeto de alteração desde que comunicada com 48 horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.

6 - O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e domingo.

7 - Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objeto de alteração os períodos de descanso semanal.

8 - O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.

9 - Na organização dos horários de trabalho, a empresa providenciará no sentido de todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges, ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.»

Deve ler-se:

«Cláusula 32.^a

(Descanso semanal)

- 1 - (...)
- 2 - (...)
- 3 - (...)
- 4 - (...)

5 - Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objeto de alteração desde que comunicada com 48 horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.

O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e domingo.

6 - Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objeto de alteração os períodos de descanso semanal.

7 - O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.

8 - Na organização dos horários de trabalho, a empresa providenciará no sentido de todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges, ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.»

Na página 150, onde se lê:

«Cláusula 35.^a

(Marcação de férias)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...)

Deve ler-se:

«Cláusula 35.^a

(Marcação de férias)

- 1 - (...)
- 2 - (...)
- 3 - (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

6 - Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...)

Na página 159, onde se lê:

«Cláusula 68.^a

(Conciliação família e trabalho)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

7- (...)

8 - Sem prejuízo para o serviço, será concedida dispensa no dia do aniversário do trabalhador. Esta dispensa deverá ser gozada no próprio dia do aniversário. A título excepcional, por motivos de serviço devidamente fundamentados, esta dispensa poderá ser transferida, nos 15 dias seguintes ao dia de aniversário, desde que a mesma seja efetivamente gozada pelo trabalhador. Não é permitido acréscimo de encargos decorrentes da prestação de trabalho suplementar em razão do dia facultado.

9 - Sem prejuízo para o serviço, poderá ser concedida dispensa, correspondente a meio horário de trabalho no dia do aniversário dos filhos menores ou equiparados, até aos 14 anos, inclusive. Esta dispensa só pode ser gozada no próprio dia do aniversário, não podendo ser transferida para outro dia.

10 - Sem prejuízo para o serviço, o trabalhador pode, com autorização prévia da chefia, ser dispensado de serviço até dois dias por ano, para tratar de assuntos de ordem familiar ou pessoal.

11 - Os créditos de horas referidos nos números anteriores contam como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

12 - Para efeitos dos números 2, 3, 5, 6 e 7 o trabalhador tem de fazer prova da situação escolar ou médica para filhos e cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau.

13 - No âmbito da conciliação entre a vida profissional e familiar o trabalhador pode solicitar o regime previsto no número 4 da cláusula 21.ª»

Deve ler-se:

«Cláusula 68.ª

(Conciliação família e trabalho)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8 - Sem prejuízo para o serviço, será concedida dispensa no dia do aniversário do trabalhador. Esta dispensa deverá ser gozada no próprio dia do aniversário. A título excepcional, por motivos de serviço devidamente fundamentados, esta dispensa poderá ser transferida, nos 15 dias seguintes ao dia de aniversário, desde que a mesma seja efetivamente gozada pelo trabalhador. Não é permitido acréscimo de encargos decorrentes da prestação de trabalho suplementar em razão do dia facultado.

Sem prejuízo para o serviço, poderá ser concedida dispensa, correspondente a meio horário de trabalho no dia do aniversário dos filhos menores ou equiparados, até aos 14 anos, inclusive. Esta dispensa só pode ser gozada no próprio dia do aniversário, não podendo ser transferida para outro dia.

9 - Sem prejuízo para o serviço, o trabalhador pode, com autorização prévia da chefia, ser dispensado de serviço até dois dias por ano, para tratar de assuntos de ordem familiar ou pessoal.

10 - Os créditos de horas referidos nos números anteriores contam como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

11 - Para efeitos dos números 2, 3, 5, 6 e 7 o trabalhador tem de fazer prova da situação escolar ou médica para filhos e cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau.

12 - No âmbito da conciliação entre a vida profissional e familiar o trabalhador pode solicitar o regime previsto no número 4 da cláusula 21.ª»

Na página 163, onde se lê:

«Artigo 19.º

1 - (...)

2 - (...)

2 - Aplicam-se aos horários desfasados as restantes normas previstas no acordo de empresa e aplicáveis à generalidade dos horários de trabalho.»

Deve ler-se:

«Artigo 19.º

1 - (...)

2 - (...)

3 - Aplicam-se aos horários desfasados as restantes normas previstas no acordo de empresa e aplicáveis à generalidade dos horários de trabalho.»

Na página 163, onde se lê:

«Artigo 21.º

1 - (...)

a) (...)

b) (...)

3 - O horário irregular pode igualmente ser marcado em três períodos distintos, correspondente a outros tantos tipos:

a) Das 7h00 às 23h00: I1 e I4;

b) Das 6h00 às 24h00: I2 e I5;

c) Das 5h00 às 1hh00: I3 e I6.»

Deve ler-se:

«Artigo 21.º

1- (...)

a) (...)

b) (...)

2 - O horário irregular pode igualmente ser marcado em três períodos distintos, correspondente a outros tantos tipos:

a) Das 7h00 às 23h00: I1 e I4;

b) Das 6h00 às 24h00: I2 e I5;

c) Das 5h00 às 1h00: I3 e I6.»

Na página 167, onde se lê:

<<

QUADRO C

Área de intervenção de cada estabelecimento

Viana do Castelo	Bragança	Viseu	Guarda	Lisboa	Évora
Melgaço	Bragança	Lamego	Vila Nova de Foz Côa	Tomar	Portalegre
Monção	Vimioso	Penedono	Figueira de Castelo Rodrigo	Torres Novas	Crato
Valença	Miranda do Douro	Tarouca	Meda	Entroncamento	Alter do Chão
Vila Nova da Cerveira	Vinhais	Castro Daire	Trancoso	Vila Nova da Barquinha	Ponte de Sôr
Caminha	Macedo de Cavaleiros	Vila Nova de Paiva	Pinhel	Constância	Campo Maior
Paredes de Coura	Mogadouro	Moimenta da Beira	Almeida	Abrantes	Arronches
Arcos de Valdevez	Mirandela	Sernancelhe	Guarda	Nazaré	Monforte
Ponte de Lima	Alfândega da Fé	Aguiar da Beira	Fornos de Algodres	Alcobaça	Fronteira
Viana do Castelo	Vila Flor	Gouveia	Celorico da Beira	Porto de Mós	Avis
Ponte da Barca	Carraceda de Ansiães	Seia	Manteigas	Alcanena	Mora
Vila Verde	Torre de Moncorvo	Sátão	Belmonte	Peniche	Vendas Novas
Amares	Freixo de Espada a Cinta	Penalva do Castelo	Sabugal	Óbidos	Montemor-o-Novo
Esposende	Valpaços	Mangualde	<u>Covilhã</u>	Caldas da Rainha	Arraiolos
Terras do Bouro	Chaves	Viseu	<u>Penamacor</u>	Rio Maior	Sousel
Vieira do Minho	Montalegre	Nelas	<u>Fundão</u>	Santarém	Estremoz
Póvoa de Lanhoso	Botijas	Carregal do Sal	<u>Gouveia</u>	Golegã	Elvas
Braga	Vila Real	São Pedro do Sul	<u>Seia</u>	Chamusca	Borba
Barcelos	Valpaços	Oliveira de Frades	Castelo Branco	Alpiarça	Vila Viçosa
Porto	<u>Chaves</u>	Vouzela	Covilhã	Almeirim	Alandroal
<u>Esposende</u>	<u>Montalegre</u>	Tondela	Penamacor	Cartaxo	Redondo
<u>Vieira do Minho</u>	<u>Botijas</u>	Moitágua	Fundão	Azambuja	Évora
<u>Póvoa de Lanhoso</u>	<u>Cabeciras de Basto</u>	Santa Comba Dão	Idanha-a-Nova	Cadaval	Viana do Alentejo

<u>Braga</u>	Vila Pouca de Aguiar	Coimbra	Castelo Branco	Bombarral	Portel
<u>Barcos</u>	Murca	<u>Tandela</u>	Oleiros	Lourinhã	Reguengos de Monsaraz
Cabeceiras de Basto	Alijó	<u>Montalva</u>	Sertã	Torres Vedras	Mourão
Fafe	Ribeira de Pena	<u>Santa Comba Dão</u>	Ferreira do Zêzere	Alenquer	Barrancos
Guimarães	Mondim de Basto	Tábua	Vila de Rei	Salvaterra de Magos	Moura
Vila Nova de Famalicão	Vila Real	Oliveira do Hospital	Proença-a-Nova	Coruche	Vidigueira
Póvoa de Varzim	Sabrosa	<u>Albergaria-a-Velha</u>	Vila Velha de Rodão	Benavente	Cuba
Celorico de Basto	Sao Joao da Pesqueira	<u>Aveiro</u>	Nisa	Sobral de Monte Agraço	Alvão
Vizela	Santa Marta de Penaguião	<u>Ílhavo</u>	Mação	Arruda dos Vinhos	Ferreira do Alentejo
Felgueiras	Peso da Régua	<u>Águeda</u>	Sardoal	Mafra	Aljustrel
Paços de Ferreira	Armamar	Oliveira do Bairro	Gavião	Vila Franca de Xira	Beja
Santo Tirso	Tabuaço	Anadia	Castelo de Vide	Loures	Serpa
Trofa	<u>Lamego</u>	Vagos	Marvão	Odivelas	Castro Verde
Vila do Conde		Mira	<u>Abrantes</u>	Sintra	Mértola
Maia		Figueira da Foz	<u>Constância</u>	Oeiras	Faro
Matosinhos		Montemor O Velho		Cascais	Odemira
Lousada		Cantanhede		Lisboa	Ourique
Amarante		Mealhada		Amadora	Almodôvar
Valongo		Penacova		Almada	Alcoutim
Paredes		Coimbra		Palmela	Aljezur
Gondomar		Condeixa-a-Nova		Sesimbra	Monchique
Porto		Vila Nova de Poiares		Setúbal	Silves
Penafiel		Lousa		Seixal	Loulé
Marco de Canaveses		Miranda do Corvo		Moita	São Brás de Alportel
Baião		Penela		Barreiro	Tavira
Meão Frio		Ansão		Alcochete	Castro Marim
Resende		Arganil		Montijo	Vila Real de Santo António
Cinfães		Pampilhosa da Serra		Alcácer do Sal	Olhão
Vila Nova de Gaia		Castanheira de Pera		Grândola	Faro
Castelo de Paiva		Soure		Santiago do Cacém	Albufeira
Santa Maria da Feira		Figueiró dos Vinhos		Sines	Lagoa
Espinho		Gois			Portimão
Arouca		Pedrogão Grande			Lagos
São João da Madeira		Alvaiázere			Vila do Bispo

Oliveira de Azeméis		Ourense			Castro Verde
Ovar		Pombal			Mértola
Vile de Cambra		Batalha			
Estarreja		Marinha Grande			
Murtosa		Leiria			
Sever do Vouga					
Albergaria-a-Velha					
Aveiro					
Ilhavo					
Águeda					
<p>Nota</p> <p>- A área de intervenção do centro regional da madeira corresponde à área da respetiva região autónoma.</p> <p>- As áreas de intervenção das ilhas do centro regional dos açores são as seguintes:</p>					
São Miguel	Terceira	Faial			
São Miguel	Terceira	Faial			
Santa Maria	São Jorge	Pico			
<u>Flores</u>	Graciosa	Flores			
<u>Corvo</u>	Pico	Corvo			
		São Jorge			

»

Deve ler-se:

«QUADRO C

Área de intervenção de cada estabelecimento

VIANA DO CASTELO	BRAGANÇA	VISEU	GUARDA	LISBOA	ÉVORA
MELGAÇO	BRAGANÇA	LAMEGO	VILA NOVA DE FOZ COA	TOMAR	PORTALEGRE
MONÇÃO	VIMIOSO	PIENEDONO	FIGUEIRA DE CASTELO	TORRES NOVAS	CRATO
VALENÇA	MIRANDA DO DOURO	TAROUCA	RODRIGO	ENTRONCAMENTO	ALTER DO CHÃO
VILA NOVA DA CERVEIRA	VINHAIS	CASTRO DAIRE	MEDA	VILA NOVA DA BARQUINHA	PONTE DE SOR
CAMINHA	MACEDO DE CAVALEIROS	VILA NOVA DE PAIVA	TRANCOSSO	CONSTANCIA	CAMPO MAIOR
PAREDES DE COURA	MOGADOURO	MOIMENTA DA BEIRA	PINHEL	ABRANTES	ARRONCHES
ARCOS DE VALDEVEZ	MIRANDELA	SERNANCELHE	ALMEIDA	NAZARÉ	MONFORTE
PONTE DE LIMA	ALFANDEGA DA FE	AGUIAR DA BEIRA	GUARDA	ALCOBAÇA	FRONTEIRA
VIANA DO CASTELO	VILA FLOR	G-OUVEIA	FORNOS DE ALGODRES	PORTO DE MÓS	AVIS
PONTE DA BARCA	CARRAZEDA DE ANSIAES	SEIA	CELORICO DA BEIRA	ALCANENA	MORA
VILA VERDE	TORRE DE MONCORVO	SÁTÃO	MANTEIGAS	ALCANENA	MORA
AMARES	FREIXO DE ESPADA A CINTA	PIENALVA DO CASTELO	BELMONTE	PENICHE	VENDAS NOVAS
ESPOSENDE	VALPACOS	MANGUALDE	SABUGAL	OBIDOS	MONTEMOR-O-NOVO
TERRAS DO BOURO	CHAVES	VISEU	COVILHA	CALDAS DA RAINHA	ARRAIOLOS
VIEIRA DO MINHO	MONTALEGRE	NELAS	PENAMACOR	RIO MAIOR	SOUSEL
PÓVOA DE LANHOSO	BOTICAS	CARREGAL DO SAL	FUNDAO	SANTAREM	ESTREMOZ
BRAGA	VILAREAL	SÃO PEDRO DO SUL	GOUVEIA	GOLEGA	ELVAS
BARCELOS	VALPACOS	OLIVEIRA DE FRADES	SEIA	CHAMUSCA	BORBA
PORTO	CHAVES	OLIVEIRA DE FRADES	CASTELO BRANCO	ALPIARCA	VILA VIÇOSA
ESPOSENDE	MONTALEGRE	VOUZELA	COVILHA	ALMEIRIM	ALANDROAL
VIEIRA DO MINHO	BOTICAS	TONDELA	PENAMACOR	CARTAXO	REDONDO
PÓVOA DE LANHOSO	CABECEIRAS DE BASTO	MORTÁGUA	FUNDAO	AZAMBUJA	ÉVORA
BRAGA	VILA POUCA DE AGUIAR	SANTA COMBA DÃO	IDANHA A NOVA	CADAVAL	VIANA DO ALENTEJO
BARCELOS	COIMBRA	COIMBRA	CASTELO BRANCO	BOMBARRAL	PORTEL
CABECEIRAS DE BASTO	MURCA	TONDELA	OLEIROS	LOURINHA	REGUENGOS DE MONSARAZ
FAFE	ALLJO	MORTÁGUA	SERTÃ	TORRES VEDRAS	MOURÃO
GUIMARÃES	RIBEIRA DE PENA	SANTA COMBA DÃO	FERREIRA DO ZEZERE	ALENQUER	BARRANCOS
VILA NOVA DE FAMILIÇÃO	MONDIM DE BASTO	TÁBUA	VILA DE REI	SALVATERRA DE MAGOS	MOIRA
PÓVOA DE VARZIM	VILA REAL	OLIVEIRA DO HOSPITAL	PROENÇA A NOVA	CORUCHE	VIDIGUEIRA
CELÓRICO DE BASTO	SABROSA	ALBERGARIA-A-VELHA	VILA VELHA DE RODAO	BENAVENTE	CUBA
VIZELA	SÃO JOÃO DA PESQUEIRA	AVEIRO	NISA	SOBRAL DE MONTE AGRACO	ALVITO
FELGUEIRAS	SANTA MARTA DE PENAGLIAO	ILHAVO	MACAO	ARRUDA DOS VINHOS	FERREIRA DO ALENTEJO
PAÇOS DE FERREIRA	PESO DA RECUA	ÁGUEDA	SARDOAL	MAFRA	ALJUSTREL
SANTO TIRSO	ARMAMAR	OLIVEIRA DO BAIRRO	GAVIAO	VILA FRANCA DE XIRA	BEJA
TROFA	TABUAÇO	AINADIA	CASTELO DE VIDE	LOURES	SERPA
VILA DO CONDE	LAMEGO	VAGOS	MARVÃO	ODIVELAS	CASTRO VERDE
MAIA		MIRA	ABRANTES	SINTRA	MÉRTOLA
MATOSINHOS		FIGUEIRA DA FOZ	CONSTANCIA	OEIRAS	FARO
LOUSADA		MONTEMOR O VELHO		CASCAIS	ODEMIRA
AMARANTE		CANTANHEDE		LISBOA	OURIQUÉ
VALONGO		MEALHADA		AMADORA	ALMODOVAR
PAREDES GONDOMAR		PENACOVA		ALMADA	ALCOUTIM
PORTO		COIMBRA		PALMELA	ALJEZUR
PENAFIEL		CONDEIXA A NOVA		SESIMBRA	MONCHIQUE
MARCO DE CANAVESES		VILA NOVA DE POIARES		SETUBAL	SILVES
BAIÃO		LIOSA		SEIXAL	LOULÉ
MESAO FRIO		MIRANDA DO CORVO		MOITA	SÃO BRÁS DE ALPORTEL
RESENDE		PIENELA		BARREIRO	TAVIRA
CINFÃES		ANSIAO		ALCOCHETE	CASTRO MARIM
VILA NOVA DE GAIA		AIRGANIL		MONTUJO	VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO
CASTELO DE PAIVA		PAMPILHOSA DA SERRA		ALCACER DO SAL	OLHÃO
SANTA MARIA DA FEIRA		CASTANHEIRA DE PIERA		GRANDOLA	FARO
ESPINHO		S-OURE		SANTIAGO DO CACÉM	ALBUFEIRA
AROUCA		FIGUEIRO DOS VINHOS		SINES	LAGOA
SÃO JOÃO DA MADEIRA		GOIS			PORTIMÃO
OLIVEIRA DE AZEMéis		PEDROGÃO GRANDE			LAGOS
OVAR		ALVAIAZERE			VILA DO BISPO
VALE DE CAMBRA		CHIRREM			CASTRO VERDE
ESTARREJA		POMBAL			MÉRTOLA
MURTOSA		BATALHA			
SEVER DO VOUGA		MARINHA GRANDE			
ALBERGARIA-A-VELHA		LEIRIA			
AVEIRO					
ILHAVO					
ÁGUEDA					

Nota: A área de intervenção do Centro Regional da Madeira corresponde à área da respetiva Região Autónoma.

As áreas de intervenção das ilhas do Centro Regional dos Açores são as seguintes:

SÃO MIGUEL	TERCEIRA	FAIAL
SÃO MIGUEL SANTA MARIA <u>FLORES</u> <u>CORVO</u>	TERCEIRA SÃO JORGE GRACIOSA <u>PICO</u>	FAIAL PICO FLORES CORVO SÃO JORGE

Os concelhos sublinhados constituem a 2.^a opção de intervenção para as respetivas áreas e a 1.^a opção para as áreas a que pertencem (não sublinhadas), não sendo considerado para as duas áreas deslocação em serviço a realização de trabalho nesses concelhos.»

Na página 170, onde se lê:

«Artigo 3.º

Beneficiários indiretos

- São considerados beneficiários indiretos do plano de saúde da empresa:
- Os cônjuges ou quem viva em união de facto com os beneficiários diretos no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos, ou os empregados desde que não beneficiem de qualquer subsistema de assistência na doença que seja globalmente mais favorável relativamente ao presente plano;
- Em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar dos cuidados de saúde previstos neste plano;
- Os pensionistas de sobrevivência;
- Os filhos, os filhos dos beneficiários indiretos previstos na alínea a) ou os menores à guarda dos beneficiários até aos 18 anos ou até perfazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem a estudar, em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego; Excecionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da empresa.»

Deve ler-se:

«Artigo 3.º

Beneficiários indiretos

São considerados beneficiários indiretos do plano de saúde da empresa:

- Os cônjuges ou quem viva em união de facto com os beneficiários diretos no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos, ou os empregados desde que não beneficiem de qualquer subsistema de assistência na doença que seja globalmente mais favorável relativamente ao presente plano;
- Em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar dos cuidados de saúde previstos neste plano;
- Os pensionistas de sobrevivência;
- Os filhos, os filhos dos beneficiários indiretos previstos na alínea a) ou os menores à guarda dos beneficiários até aos 18 anos ou até perfazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem a estudar, em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;
- Excecionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da empresa.»

Onde se lê:

«Artigo 6.º

Extensão do direito

- a) São mantidos os direitos, quer aos beneficiários diretos quer aos beneficiários indiretos, nas seguintes situações de suspensão da prestação laboral:
- b) Exercício de funções do trabalhador noutra entidade ao abrigo de requisição, cedência ou de comissão de serviço.»

Deve ler-se:

«Artigo 6.º

Extensão do direito

São mantidos os direitos, quer aos beneficiários diretos quer aos beneficiários indiretos, nas seguintes situações de suspensão da prestação laboral:

- a) Exercício de funções do trabalhador noutra entidade ao abrigo de requisição, cedência ou de comissão de serviço;
- b) Pré-reforma do trabalhador.»

Onde se lê:

«Artigo 8.º

Cuidados de saúde prestados pela empresa

1 - Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a empresa assegurar a prestação de assistência médica em clínica geral, pediatria e ginecologia/obstetrícia e de consultas de psicologia clínica e serviços de enfermagem nos postos clínicos onde estão a ser praticados.

Em regime de colaboração com entidades terceiras e, na medida do possível, terá lugar nos serviços clínicos da empresa a colheita de material para análises clínicas.»

Deve ler-se:

«Artigo 8.º

Cuidados de saúde prestados pela empresa

1 - Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a empresa assegurará a prestação de assistência médica em clínica geral, pediatria e ginecologia/obstetrícia e de consultas de psicologia clínica e serviços de enfermagem nos postos clínicos onde estão a ser praticados.

2 - Em regime de colaboração com entidades terceiras e, na medida do possível, terá lugar nos serviços clínicos da empresa a colheita de material para análises clínicas.»

Na página 171, onde se lê:

«Artigo 9.º

Procedimento geral - Rede convencionada seguradora.

1- A gestão do plano de saúde dos trabalhadores da RTP é da responsabilidade da entidade seguradora, e tem como missão garantir os benefícios em termos de cuidados de saúde da rede de prestadores convencionados e de acordo com regras definidas pela empresa.

2 - Os beneficiários podem recorrer aos atos médicos prestados por terceiras entidades, incluídas na rede convencionada da seguradora, apresentando o cartão de beneficiário.

3 - No procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a seguradora, que a paga na totalidade. O débito correspondente ao trabalhador será posteriormente descontado no vencimento mensal, de acordo com as regras definidas no artigo seguinte.

No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a seguradora, efetua o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entrega a documentação respetiva na seguradora para participação, respeitando o prazo de 120 dias após realização do ato médico.»

Deve ler-se:

«Artigo 9.º

Procedimento geral - Rede convencionada seguradora

1- A gestão do plano de saúde dos trabalhadores da RTP é da responsabilidade da entidade seguradora, e tem como missão garantir os benefícios em termos de cuidados de saúde da rede de prestadores convencionados e de acordo com regras definidas pela empresa.

2 - Os beneficiários podem recorrer aos atos médicos prestados por terceiras entidades, incluídas na rede convencionada da seguradora, apresentando o cartão de beneficiário.

3 - No procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a seguradora, que a paga na totalidade. O débito correspondente ao trabalhador será posteriormente descontado no vencimento mensal, de acordo com as regras definidas no artigo seguinte.

4 - No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a seguradora, efetua o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entrega a documentação respetiva na seguradora para participação, respeitando o prazo de 120 dias após realização do ato médico.»

Onde se lê:

«Artigo 10.º

Reembolso de despesas médicas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

4 - Quando o valor total da dívida atingir o limite máximo de 5000,00 €, A empresa deixará de proceder aos adiantamentos previstos no número 1 do presente artigo, pelo que os beneficiários manterão o direito a usufruir de valores convencionados e das participações, mediante o pagamento direto no ato de realização.

Mantêm-se em vigor as regras relativas aos reembolsos nas dívidas constituídas anteriormente a este AE, passando a aplicar-se, no entanto, o mesmo limite máximo de 5000,00 €.»

Deve ler-se:

«Artigo 10.º

Reembolso de despesas médicas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

4 - Quando o valor total da dívida atingir o limite máximo de 5000,00 €, a empresa deixará de proceder aos adiantamentos previstos no número 1 do presente artigo, pelo que os beneficiários manterão o direito a usufruir de valores convencionados e das participações, mediante o pagamento direto no ato de realização.

5 - Mantêm-se em vigor as regras relativas aos reembolsos nas dívidas constituídas anteriormente a este AE, passando a aplicar-se, no entanto, o mesmo limite máximo de 5000,00 €.»

Onde se lê:

«Artigo 11.º

Comparticipação nas consultas

- a) As consultas, independentemente de serem pagas através da seguradora, nos termos do número 2 do artigo 9.º, ou diretamente pelo beneficiário, nos termos do número 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela Seguradora nos termos seguintes:
- b) Clínica geral12,50 €;
- c) Especialidades 15,00 €.»

Deve ler-se:

«Artigo 11.º

Comparticipação nas consultas

As consultas, independentemente de serem pagas através da seguradora, nos termos do número 2 do artigo 9.º, ou diretamente pelo beneficiário, nos termos do número 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela seguradora nos termos seguintes:

- a) Clínica geral12,50 €;
- b) Especialidades15,00 €.»

Na página 172, onde se lê:

«Artigo 16.º

Comparticipação em internamentos e intervenções cirúrgicas

1- Os internamentos e intervenções cirúrgicas são comparticipados da seguinte forma:

- a) Diária até 75,00 €/dia;
- b) Parto normal até 1500,00 € (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana até 2000,00 € (incluindo internamento).

2 - Cirurgia e outros custos decorrentes da intervenção - 75 % do custo total sem inclusão da alínea a), até ao limite de 7500,00 €.

3- A empresa apenas participa em duas intervenções por ano civil, no caso de beneficiários indiretos.

4 - Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

5 - Os beneficiários do plano de saúde podem beneficiar de um seguro complementar para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias, que cubra o diferencial entre os 7500,00 € até 35 000,00 €, mediante uma comparticipação do trabalhador de 1,00 €/mês por pessoa segura, a descontar no vencimento mensal.

6 - Ainda que não beneficiários do plano de saúde, os cônjuges/união de facto e membros do agregado familiar dos trabalhadores beneficiários, poderão beneficiar do seguro de saúde para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias entre os 7500,00 € e os 35 000,00 €, suportando os custos do seguro por pessoa segura (22,00 €/ano).

Os internamentos em psiquiatria, adição e quimioterapia são abrangidos pelas regras das comparticipações nos termos do número 1 do presente artigo.»

Deve ler-se:

«Artigo 16.º

Comparticipação em internamentos e intervenções cirúrgicas

1- Os internamentos e intervenções cirúrgicas são comparticipados da seguinte forma:

- a) Diária até 75,00 €/dia;
- b) Parto normal até 1500,00 € (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana até 2000,00 € (incluindo internamento);
- d) Cirurgia e outros custos decorrentes da intervenção - 75 % do custo total sem inclusão da alínea a), até ao limite de 7500,00 €.

2 - A empresa apenas comparticipa em duas intervenções por ano civil, no caso de beneficiários indiretos.

3- Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

4 - Os beneficiários do plano de saúde podem beneficiar de um seguro complementar para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias, que cubra o diferencial entre os 7500,00 € até 35 000,00 €, mediante uma comparticipação do trabalhador de 1,00 €/mês por pessoa segura, a descontar no vencimento mensal.

5 - Ainda que não beneficiários do plano de saúde, os cônjuges/união de facto e membros do agregado familiar dos trabalhadores beneficiários, poderão beneficiar do seguro de saúde para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias entre os 7500,00 € e os 35 000,00 €, suportando os custos do seguro por pessoa segura (22,00 €/ano).

6 - Os internamentos em psiquiatria, adição e quimioterapia são abrangidos pelas regras das comparticipações nos termos do número 1 do presente artigo.»

Na página 174, onde se lê:

«Artigo 10.º

1- Nas quarenta e oito horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respetivos documentos sobre cada uma das matérias objeto da arbitragem.

As partes devem apresentar a posição e respetivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.»

Deve ler-se:

«Artigo 10.º

1 - Nas quarenta e oito horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respetivos documentos sobre cada uma das matérias objeto da arbitragem.

2 - As partes devem apresentar a posição e respetivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.»

Onde se lê:

«Artigo 16.º

1 - A decisão da comissão arbitral será fundamentalmente, reduzida a escrito e dela constará:

- a) A identificação das partes;
- b) O objeto do litígio;
- c) A identificação dos árbitros;
- d) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada.

2- A assinatura dos árbitros com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.

3- A decisão será imediatamente entregue à comissão paritária.»

Deve ler-se:

«Artigo 16.º

1- A decisão da comissão arbitral será fundamentada, reduzida a escrito e dela constará:

- a) A identificação das partes;
- b) O objeto do litígio;
- c) A identificação dos árbitros;
- d) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada;
- e) A assinatura dos árbitros com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.

2- A decisão será imediatamente entregue à comissão paritária.»

Na página 204, onde se lê:

«ANEXO III-A

Tabela salarial

[...] *

*A tabela salarial publicada nas páginas 204 e 205 do Boletim do Trabalho e Emprego está incompleta, uma vez que apenas abrange os níveis salariais desde o nível salarial 1 ao 46-A, estando em falta os níveis salariais desde o 47 ao 54.

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

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

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

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

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

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

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspeciva
Gabinete do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: € 17,06(IVA incluído)