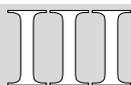




JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 11 de janeiro de 2024



Série

Número 01

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 o Retalho Alimentar na Região Autónoma da Madeira. 2

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho para o Retalho Alimentar na Região Autónoma da Madeira. 3

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 o Retalho Alimentar na 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 o Retalho Alimentar na 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 1, de 11 de janeiro de 2024, 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 O
RETALHO ALIMENTAR NA 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 o Retalho Alimentar na Região Autónoma da Madeira, publicado no JORAM, III Série, n.º 1, de 11 de janeiro de 2024, 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 natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 11 de janeiro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Convenções coletivas de Trabalho:**Contrato Coletivo de Trabalho para o Retalho Alimentar na Região Autónoma da Madeira.****CAPÍTULO I
ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA****Cláusula 1.^a
Área e âmbito**

1. A presente convenção coletiva de trabalho é vertical e abrange, por um lado, as pessoas singulares ou coletivas filiadas na ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, que desenvolvam uma atividade retalhista alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2. O presente CCT abrange todo o território da Região Autónoma da Madeira.

3. O âmbito profissional consta dos anexos I e II.

4. Cabe à outorgante Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira proceder, para efeitos de depósito e publicação, ao envio deste CCT e das subsequentes alterações, no prazo de três dias úteis após a outorga.

5. Este CCT abrange 17 empresas e 1230 trabalhadores.

**Cláusula 2.^a
Vigência e denúncia**

1. O presente CCT entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2024, e vigora pelo período mínimo de três anos, renovando-se por igual período.

2. A tabela salarial e a cláusula relativa ao subsídio de alimentação vigoram pelo período de doze meses, mantendo-se vigentes até à sua revisão.

3. A denúncia fundamentada é feita, por qualquer das partes outorgantes, até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência previsto no n.º 1, acompanhada de uma proposta negocial global.

4. A parte recetora da proposta responde nos trinta dias seguintes, iniciando-se as negociações nos quinze dias seguintes à receção da contraproposta.

**CAPÍTULO II
CARREIRA PROFISSIONAL E ADMISSÕES****Cláusula 3.^a
Categorias profissionais e funções**

As categorias profissionais e respetivas funções são as que constam do anexo I.

**Cláusula 4.^a
Enquadramento das profissões por níveis salariais**

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais é feito conforme o anexo II.

**Cláusula 5.^a
Admissões**

1. A idade mínima de admissão é a prevista na lei.

2. As habilitações literárias mínimas são as previstas na lei, para as diferentes profissões.

**Cláusula 6.^a
Acessos**

1. Os trabalhadores das categorias constantes do nível X do anexo II são promovidos, decorrido dois anos, às categorias correspondentes do nível IX
2. Os trabalhadores das categorias constantes do nível IX do anexo II são promovidos, decorrido dois anos, às categorias correspondentes do nível VIII.
3. Os trabalhadores das categorias de 1.^a constantes do nível VIII, são promovidos, decorridos três anos, às respectivas categorias do nível VII.
4. Os trabalhadores que por força de alteração na designação da categoria ou mudança de carreira sejam reclassificados mantêm na nova categoria a antiguidade que já tinham anteriormente, desde que tal alteração implique a manutenção no mesmo nível da tabela salarial.

**CAPÍTULO III
PRESTAÇÃO DO TRABALHO****Cláusula 7.^a
Duração do trabalho**

1. Para os trabalhadores abrangidos por este CCT a duração do trabalho é de quarenta horas semanais.
2. O período normal de trabalho estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que eventualmente estejam em execução.
3. Sem prejuízo das regras de flexibilização prevista na presente CCT, o período máximo diário de trabalho é fixado em oito horas.
4. Para efeitos do presente CCT, considera-se trabalhador a tempo parcial, aquele que tenha um período normal de trabalho semanal inferior a quarenta horas.

**Cláusula 8.^a
Contratação a termo**

1. A celebração de contrato a termo está sujeita à forma escrita, ficando cada um dos outorgantes com um exemplar, e deve conter os elementos definidos na lei.
2. Constitui motivo de contratação a termo resolutivo, para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela empregador e apenas pelo período estritamente necessários à satisfação dessas necessidades, nomeadamente, a realização de ações para promover o aumento de fluxo de clientes, o lançamento de novos produtos, serviços ou atividades, inventários, bem como iniciativas de carácter sazonal, tais como a realização de campanhas, promoções, saldos, liquidações, assim como o reforço temporário do seu quadro de pessoal resultante da abertura de um novo estabelecimento comercial até um período máximo de doze meses.
3. Pode também ser celebrado contrato a termo certo resolutivo para ocupação temporária de posto de trabalho permanente, enquanto decorrer processo de recrutamento e seleção para o mesmo, podendo a duração deste contrato ser inferior a seis meses.
4. O contrato celebrado ao abrigo do disposto na alínea b) do número 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho, pode ter uma duração inferior a seis meses.
5. O trabalhador contratado a termo, tem, em igualdade de condições preferência na admissão para o preenchimento de vaga ou criação de novos postos de trabalho por tempo indeterminado.

**Cláusula 9.^a
Renovação de contrato a termo certo**

1. As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.
2. Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.
3. A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4. Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

Cláusula 10.^a **Descanso semanal**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um descanso semanal (obrigatório e complementar), praticado de forma seguinte:

- a) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide com o domingo e o complementar pode ser repartido em dois meios-dias, sendo obrigatório que um desses meios-dias coincida com o sábado a partir das 13 horas;
- b) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincide com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.
§ único. Por acordo expresso com o trabalhador, o descanso complementar pode ser gozado de forma diversa;
- c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal é organizado para que coincida pelo menos com 14 (catorze) domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos devem ser subsequentes, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias, exceto no caso de trabalhadores a tempo parcial que prestem a sua atividade primordialmente ao fim de semana.
§ único. O 1.º dia é considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório;
- d) Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação direta com os serviços comerciais ou não desempenhem a sua atividade em contexto de loja ou armazém, o descanso coincide com os dias de sábado e domingo, sendo o descanso obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado.

Cláusula 11.^a **Duração do período de férias**

1. Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, de vinte e dois dias úteis, a vencer e gozar nos termos legais.

2. A duração do período de férias prevista no número anterior é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, durante todo o ano civil a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

3. Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, bem como quaisquer ausências ao trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4. As ausências por motivo do exercício dos direitos de parentalidade que a lei considere como equivalentes a prestação efetiva de trabalho não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2.

5. O aumento da duração das férias previsto no n.º 2 não tem consequências no montante do subsídio de férias e não é cumulável com outros regimes de majoração.

6. Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, mediante comunicação do trabalhador, com a antecedência mínima de trinta dias, e inexistência de oposição do empregador.

Cláusula 12.^a **Organização do horário de trabalho**

1. Os horários de trabalho são organizados e afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

2. Por horários diversificados entendem-se aqueles que contêm uma organização de horários de trabalho que pode prever entradas e saídas em horas diferentes, sendo que entre a hora mais cedo de entrada e a hora mais tardia de saída não pode mediar mais de doze horas sem que ocorra um descanso complementar ou obrigatório.

3. A diferença entre a hora de entrada ou de saída apenas pode ultrapassar as doze horas entre dias se existir um descanso complementar ou obrigatório.

4. As alterações globais aos horários devem ser afixadas ou comunicadas aos trabalhadores interessados pelo menos com oito dias de antecedência.

5. As alterações aos horários diversificados devem ser afixadas ou comunicadas, com antecedência mínima de trinta dias, aos trabalhadores interessados.
6. As escalas dos horários diversificados vigoram por um período mínimo de trinta dias.
7. O período normal de trabalho pode ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta horas por semana.
8. O acréscimo de trabalho previsto no número anterior não conta para efeitos de trabalho suplementar e tem de ser compensado num período máximo de oito semanas.
9. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a três horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas consecutivas de trabalho.
10. Na organização dos horários, as empresas devem ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.
11. São permitidas trocas de horário entre os trabalhadores da mesma área funcional do estabelecimento/instalações em que laboram, quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pelo empregador até ao início do período de trabalho ou acordadas entre os trabalhadores e o empregador.
12. As alterações do horário de trabalho que impliquem mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 13.^a **Banco de horas**

1. Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelo disposto nos números seguintes.
2. O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, tendo o acréscimo por limite cinquenta horas por semana e cento e cinquenta horas por ano, desde que observado o disposto nos números seguintes.
3. O período referido no número anterior é proporcional no caso do trabalho a tempo parcial.
4. A utilização do regime de banco de horas pode ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo
5. A compensação do trabalho em acréscimo deve ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho. Só excecionalmente e por manifesta impossibilidade pode se compensada em dinheiro, cabendo a escolha ao empregador. Caso seja paga em dinheiro, o montante corresponde ao do trabalho suplementar.
6. O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho, com cinco dias de antecedência, salvo no caso de força maior, nas quais a comunicação ao trabalhador deve ser feita logo que for possível.
7. Nas situações previstas no número anterior, salvo o caso de força maior, o trabalhador pode por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada.
8. O trabalhador pode ter a iniciativa de, com uma antecedência de cinco dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, devendo o empregador, no prazo máximo de dois dias, informar o trabalhador da autorização ou não do solicitado.
9. Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado ao abrigo do regime de banco de horas não pode ser superior a nove meses.
10. A compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite. Se findo esse prazo se verificar um saldo a favor de qualquer das partes, o tempo de trabalho em excesso ou em falta é pago, consoante o caso, ao trabalhador nos termos do n.º 5, ou ao empregador com base no valor hora da remuneração base.
11. O pagamento por parte do trabalhador previsto no número anterior apenas se torna exigível se ficar demonstrado que a compensação de horas não ocorreu por responsabilidade sua.
12. As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com cinco dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

13. O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste, não estando, porém, obrigada a fazê-lo antes de decorridos dois meses sobre o último pedido.

14. No caso de cessação do contrato de trabalho, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a favor de algumas das partes, o mesmo é pago com base no valor da remuneração hora, se for a favor do trabalhador ou, no caso de ser a favor do empregador, pago ou compensado com os créditos que aquele detenha sobre este, também com base no valor da remuneração horária.

Cláusula 14.^a **Trabalho suplementar**

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado com o consentimento do empregador e fora do horário de trabalho, com exceções contempladas na lei e neste CCT.

2. O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.

3. O trabalho suplementar está sujeito ao limite de duzentas horas por ano, incluindo o trabalho prestado por trabalhadores em regime de tempo parcial na respetiva proporção.

4. O trabalho suplementar é remunerado com o acréscimo previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5. O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado é pago com acréscimo de 100% sobre a remuneração base do trabalhador.

6. A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte, em que a Retribuição Mensal é o valor da remuneração base e o Horário Semanal é o período normal de trabalho semanal:

$$\text{Hora Simples (HS)} = (\text{Retribuição Mensal} \times 12) / (\text{Horário Semanal} \times 52)$$

Cláusula 15.^a **Trabalho noturno**

1. Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2. O trabalho noturno é compensado com o pagamento de remuneração majorada em 25% sobre a remuneração horária mensal.

Cláusula 16.^a **Isenção de horário de trabalho**

1. Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direção, chefia, supervisão, coordenação, confiança ou de fiscalização, bem como aqueles que executem trabalhos preparatórios, complementares ou de carácter técnico que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e ainda aqueles que exerçam tarefas ou funções fora do estabelecimento ou em mais do que um estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2. A isenção de horário de trabalho, cuja decisão compete ao empregador dá ao trabalhador direito a uma retribuição especial correspondente a mais 25% da sua retribuição base mensal, caso a modalidade de isenção corresponda a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3. O acordo de isenção de horário de trabalho deve ser celebrado por escrito, podendo ser revogado por qualquer uma das partes com, pelo menos, quinze dias de antecedência.

CAPÍTULO IV **RETRIBUIÇÕES DO TRABALHO**

Cláusula 17.^a **Retribuições mínimas**

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as que constam dos Anexos III e IV.

Cláusula 18.^a
Condições especiais de retribuição

Sempre que um trabalhador, em substituição de outro ou por razões de necessidade imperiosa da empresa, exerça funções inerentes a categoria superior aquela em que está classificado, tem direito a receber a retribuição equivalente à daquela categoria, pelo período em que se mantiver naquelas funções.

Cláusula 19.^a
Subsídio de Natal

1. Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base.
2. Se naquela data o trabalhador não tiver um ano de antiguidade, recebe o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração efetiva do contrato.
3. No ano de cessação do contrato, o subsídio de Natal é devido na parte proporcional aos meses de duração efetiva do contrato naquele ano civil.
4. Idêntica proporcionalidade é aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que lhe não seja imputável, designadamente, por doença ou acidente de trabalho.
5. Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as frações do mês são também pagas na proporção dos dias de trabalho efetivamente prestado.
6. O subsídio é reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas dadas no correspondente ano civil atingir, respetivamente:
 - a) Número superior a 15 dias, em caso de doença devidamente comprovada;
 - b) Número superior a 5 dias nos restantes casos.

Cláusula 20.^a
Subsídio de Domingo

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo têm direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de trabalho, calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (\text{Retribuição base} \times 12) / (\text{N}^\circ \text{ horas de trabalho semanal} \times 52)$$

Cláusula 21.^a
Subsídio de alimentação

1. Os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de alimentação de valor constante no Anexo IV, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados.
2. O subsídio de alimentação não é devido quando o trabalhador faltar no período de trabalho imediatamente anterior ao período da refeição.

Cláusula 22.^a
Retribuição das férias e do subsídio de férias

1. A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição base mensal do trabalhador.
2. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, cujo cálculo compreende a retribuição base mensal e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.
3. Se o montante de retribuição tiver aumento até ao início do gozo das férias, tal acréscimo é igualmente devido no respetivo subsídio.
4. Excetua-se da situação prevista no número anterior, o aumento ou a redução da retribuição resultante da modificação do período normal de trabalho, bem como a decorrente da redução da categoria profissional.

5. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato, salvo situações de cessação do contrato na pendência de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, em que este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 23.^a
Subsídio de apoio à 1.^a infância

1. Os trabalhadores com filhos menores de três anos têm direito a um subsídio mensal por cada filho, no valor previsto no Anexo IV, destinado a compensar os encargos familiares resultantes das especificidades sociais e económicas existentes no arquipélago da Madeira.

2. O subsídio é pago conjuntamente com a retribuição mensal, por cada mês de prestação efetiva de trabalho, e é devido, durante a vigência do contrato de trabalho, desde o nascimento do menor até à data em que complete três anos de idade.

3. No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do mesmo empregador, o subsídio mencionado na presente cláusula é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, a cada um dos progenitores metade do subsídio.

CAPÍTULO V
ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

Cláusula 24.^a
Princípios gerais

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior das instalações do empregador, nos termos da lei.

2. Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de acordo com a lei e este CCT.

3. Os órgãos de exercício da atividade sindical no seio do empregador têm a competência e atribuições que a lei e este CCT lhes definem.

Cláusula 25.^a
Garantia dos dirigentes sindicais

1. As faltas dadas pelos membros da direção consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto o de retribuição.

2. Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de seis dias que são remunerados.

3. Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência motivada por encerramento ou alteração da localização do mesmo ou do serviço.

4. Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 26.^a
Direitos e deveres dos delegados sindicais

1. Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de dez horas por mês, a utilizar durante o período normal de trabalho para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efetividade de serviço;
- b) Apenas serem transferidos do local de trabalho com as salvaguardas prevista para dirigentes sindicais previstas na cláusula anterior.

2. A cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de três anos delegados sindicais fica regulado pelo disposto na lei.

Cláusula 27.^a
Direito de reunião sindical na empresa

1. O empregador é obrigado a permitir:

- a) Aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou vinte e cinco trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar;
- b) Sem prejuízo do disposto na parte final da alínea anterior e do funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo;
- c) A participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas a) e b), desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de doze horas.

2. Os promotores das reuniões revistas no n.º 1 são obrigados a comunicar à Empregador, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

3. Para efeitos da alínea b) do n.º 1, o limite anual de quinze horas é apurado por referência ao cômputo das reuniões realizadas em todos os estabelecimentos/instalações do empregador.

Cláusula 28.^a
Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador deve:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local situado no interior da empresa ou na sua proximidade é atribuído a título permanente se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo em qualquer dos casos da laboração normal.

CAPÍTULO VI
Prestação do trabalho

Cláusula 29.^a
Local de trabalho

1. O local de trabalho é o espaço geográfico contratualmente definido pelas partes.

2. Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação do espaço geográfico contratualmente definido pelas partes, com carácter definitivo ou temporário, não podendo, neste caso, salvo acordo em contrário das partes, exceder seis meses.

3. Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do espaço geográfico contratualmente definido pelas partes, quer revista carácter regular quer ocasional.

Cláusula 30.^a
Pequenas deslocações

1. Entende-se por pequena deslocação, a que permita o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

2. Os empregadores podem estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo e de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3. Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito:

- a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador tenha de suportar, para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho normal, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e o empregador.

Cláusula 31.^a
Grandes deslocações

1. Entende-se por grande deslocação, a que não possa ser qualificada de pequena deslocação, mas que implique a prestação de trabalho noutra local que não o espaço geográfico contratualmente definido pelas partes.

2. Nas grandes deslocações, o empregador suporta todas as despesas de transporte, alojamento e alimentação dentro dos limites fixados para a função pública em idênticos escalões de vencimento, sem prejuízo de regime mais favorável em vigor no empregador.

3. Os trabalhadores têm, ainda, em casos de morte, acidente ou doença grave, que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padastos ou enteados, direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

4. Para além das situações previstas no número anterior, os trabalhadores têm igualmente direito ao pagamento como tempo de trabalho normal da duração do trajeto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias, pago de acordo com o valor da retribuição horária.

Cláusula 32.^a
Transferência de local de trabalho

1. O empregador, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo sério.

2. No caso de o trabalhador demonstrar que a transferência lhe acarreta prejuízo sério, tem direito resolver o contrato e receber a indemnização legal em vigor, salvo se o empregador provar que a mudança não resultou prejuízo sério para o trabalhador.

3. Todo o acréscimo de despesas diretamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho é custeado pelo empregador.

4. O acréscimo de despesas relacionado com transportes deve ser calculado com base nos transportes públicos, salvo no caso em que o trabalhador demonstre que é impossível recorrer a tais meios de transporte.

5. No caso de ser possível o recurso a transportes públicos nos termos do ponto anterior e o trabalhador optar por recorrer a viatura própria, a responsabilidade do empregador pelo pagamento de despesas fica limitada ao custo associado à aquisição de passe.

6. Para os efeitos do n.º 2 deve o trabalhador alegar e provar os prejuízos decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VII
SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO**Cláusula 33.^a**
Princípio geral

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato é aplicável o regime jurídico de férias, faltas, feriados e de impedimentos prolongados, cabendo aos empregadores observarem as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 34.^a
Feriados

1. São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

- O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;
- A terça-feira de Carnaval.

2. Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhadores.

3. Os feriados obrigatórios são:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 1 de Julho
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- 26 de Dezembro.

4. O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.**CAPÍTULO VIII
DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES****Cláusula 35.^a
Deveres do empregador**

São deveres do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste CCT;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, exceto nos casos previstos na lei ou neste CCT;
- e) Prestar às associações outorgantes informações relativas a este CCT;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais.

**Cláusula 36.^a
Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar o empregador nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer ao empregador ou a quem a represente em tudo o que respeita ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa;
- i) Comparecer às ações de formação para as quais forem convocados, agindo com zelo e diligência nas respetivas sessões;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 37.^a
Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, exceto nos casos de necessidade prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei e neste CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, com exceção dos casos previstos neste CCT, na lei ou após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 38.^a
Transmissão do estabelecimento

1. A posição que do contrato de trabalho decorre para a empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se antes da transmissão o contrato houver deixado de vigorar.

2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos vinte e quatro meses anteriores à transmissão.

3. Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente durante os quinze dias úteis anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO IX
TRABALHADORES-ESTUDANTES E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**Cláusula 39.^a**
Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

1. O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2. Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode optar por colocar o Trabalhador-estudante a gozar folgas obrigatórias e complementares nos dias em que tiver frequência de aulas.

3. Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, têm direito a uma redução de horário até seis horas semanais ou proporcional em caso de trabalho a tempo parcial, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição que não seja indexada a fatores de produtividade individual ou coletiva;
- b) Os trabalhadores podem faltar no dia de prestações de provas de exame ou de avaliação e no dia imediatamente anterior, sem prejuízo da retribuição que não seja indexada a fatores de produtividade individual ou coletiva.

3. O trabalhador deve informar o empregador, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere a alínea a) do número anterior, devendo escolher, entre as possibilidades existentes no respetivo estabelecimento de ensino, o horário escolar mais compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

4. Os direitos consignados no n.º 2 cessam logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso e se esta falta de assiduidade corresponder a horas semanais de dispensa por parte do empregador, sem prejuízo de responsabilidade disciplinar;
- b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria desses mesmos direitos;
- c) Os restantes direitos, legalmente estabelecidos, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

5. Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar ao empregador, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar sempre que lhes sejam exigidos a nota da assiduidade e do aproveitamento.

6. Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto na retribuição, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 de antecedência, caso se pretenda mais de cinco de licença.

Cláusula 40.^a **Formação profissional**

1. A formação profissional é um direito e um dever do empregador e dos trabalhadores, que visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores em simultâneo com o incremento da produtividade e competitividade da empresa.

2. Compete ao empregador proporcionar formação profissional aos seus trabalhadores, podendo essa formação ser ministrada pelo próprio empregador, por empresas do mesmo grupo ou por entidades externas.

3. A formação profissional pode ser realizada em local e tempo adequado, a designar pelo empregador, dentro dos limites legais.

4. Compete ao empregador definir os programas de formação, bem como escolher o grupo de trabalhadores englobados em cada programa, de forma a abranger todos os trabalhadores que dela necessitem.

5. Os trabalhadores têm o dever de comparecer nas ações de formação e a agir de forma adequada a cumprir a sua finalidade.

Cláusula 41.^a **Formação certificada**

Considera-se formação certificada a que for ministrada por entidades formadoras externas, bem como a formação ministrada pelo próprio empregador, a quem compete, após concluída a formação, emitir o respetivo certificado comprovativo.

Cláusula 42.^a **Formação Contínua**

1. Os trabalhadores têm direito à formação profissional contínua, nos termos da Lei e do disposto na presente cláusula.

2. O direito anual a formação é calculado de forma proporcional para trabalhadores a tempo parcial e para trabalhadores contratados a termo por período igual ou superior a 3 meses.

3. O direito anual a formação é calculado proporcionalmente aos meses ou fração de meses efetivamente trabalhados:

- a) No ano de admissão do trabalhador bem assim como no ano da cessação do seu contrato de trabalho;
- b) Sempre que se verifique suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador;

4. O empregador pode antecipar até 4 anos ou, desde que o plano de formação assim o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual referida no n.º 1, imputando a formação realizada sempre ao direito vencido mais antigo.

5. O crédito de horas para formação contínua previsto na Lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação com 30 dias de antecedência, se esta não for assegurada pelo empregador nos 2 anos seguintes, por motivo que lhe seja imputável.

6. O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados dois anos sobre a sua constituição.

CAPÍTULO X SANÇÕES

Cláusula 43.ª Sanções disciplinares

1. As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até trinta dias por cada infração, com o limite de noventa dias em cada ano civil;
- d) Perda de dias de férias, desde que não coloque em causa o gozo de pelo menos vinte dias durante um ano civil.
- d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2. Para efeitos de determinação da sanção e sua graduação atende à natureza e gravidade da infração, culpabilidade do infrator e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infração.

3. Considera-se infração disciplinar a violação culposa do dever estabelecidos neste CCT ou na lei.

4. Com exceção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem a audiência prévia, por escrito, do trabalhador.

5. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

6. A ação disciplinar só pode exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

7. A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime, bem como quando cesse o contrato de trabalho.

8. O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de o empregador exigir indemnização de prejuízos ou de promover a responsabilidade penal a que a infração, eventualmente, dê lugar.

CAPÍTULO XI COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 44.ª Constituição da Comissão Paritária

1. Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste CCT, é criada uma Comissão Paritária constituída por três vogais, um indicado por cada uma das outorgantes e o terceiro por acordo das partes, o qual preside.

2. Por cada vogal efetivo deve ser designado um substituto.

3. Os representantes das Associações de Empregadores e Sindicais junto da Comissão Paritária, podem fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não têm direito a voto.

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

Cláusula 45.ª Competências da comissão paritária

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 46.^a **Funcionamento da comissão paritária**

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 44.^a à outra parte e à Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva.

2. A Comissão Paritária reúne a pedido de qualquer dos outorgantes e só pode deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3. As deliberações tomadas por unanimidade são 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, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional responsável pela área laboral.

5. As demais regras de funcionamento da Comissão são objeto de regulamento interno.

6. A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão da convenção.

ANEXO I

Descrição de funções

Analista de sistemas de informação - A

É o trabalhador que o seio de um empregador estuda as necessidades do utilizador, determina a natureza, o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos e as atualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar, manter e especificar os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Estuda o software base, rotinas, utilitárias, programas gerais, linguagem e programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção e rentabilidade das máquinas, dos circuitos e controlo dos documentos dos métodos e processos a utilizar.

Analista de sistemas de informação - B

É o trabalhador que dá apoio em processos e estudos variados, nomeadamente, de necessidades do utilizador, de especificações das necessidades de informática, dos cadernos de encargos e de atualizações dos sistemas informáticos. Dá apoio nos processos de execução e implementação dos cadernos de encargos, avaliando os recursos necessários. Faz análises aos sistemas de informação, aos procedimentos, programas, rotinas, aplicações, desenvolvimentos e adaptações. Dá suporte ao processo de seleção, adaptação e rentabilização das máquinas, respetivos acessórios e circuitos.

Auxiliar de cozinha

É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, preparação de salas, recolha e lavagem de material. Pode proceder a serviços de preparação de refeições, bem assim como à execução de todas as tarefas consideradas de apoio aos cozinheiros.

Chefe de departamento

É o trabalhador que, numa unidade comercial com área superior a 1000 m², organiza, controla e dirige as atividades de um departamento sob a orientação de um diretor de loja.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessorias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Chefe de secção administrativo

É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de uma secção administrativa.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessorias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Chefe de secção

É o trabalhador que numa unidade comercial coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controle e rotação de stocks e pela conta de exploração.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessorias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Chefe de serviços

É o trabalhador que dirige e coordena as funções administrativas e técnicas de um serviço do empregador.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessorias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Conferente

É o trabalhador que num entreposto controla, regista e confere entradas e ou saídas de material do armazém, sendo responsável pela atualização dos elementos de informação correspondentes.

Adicionalmente, por necessidades sérias do empregador, pode realizar tarefas de Operador de Armazém.

Coordenador de loja

É o trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas até 700 m2.

Cozinheiro

Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua qualidade e conservação, amanha peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições; é o responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e bem assim das áreas àquela contíguas e que lhe sirvam de apoio. Preenche toda documentação necessária em matéria de segurança alimentar e controla, a todo o momento, o cumprimento das respetivas regras.

Decorador

É o trabalhador que, sob diretivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, stands, montras, cartazes, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projetos, maquetas, esboços de exposição de mercadorias, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colaboração de tetos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples, participa nos trabalhos de instalação.

Diretor

É o trabalhador que, com a autoridade e autonomia necessária para tomar decisões, planeia atividades de uma direção, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessórias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Diretor de operações

É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com áreas superiores a 2500 m2.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessórias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Operador de manutenção

É o trabalhador que, sendo devidamente credenciação e/ou comprovada experiência e formação profissional, executa em exclusivo todos os trabalhos de manutenção num dado estabelecimento ou num grupo de estabelecimentos e assume a responsabilidade dessa execução.

Pode, sob nomeação do empregador, coordenar equipas assegurando, para além das anteriores tarefas, a supervisão dos trabalhadores que o coadjuvam.

Empregado de mesa/bar/balcão/cafetaria/"snack"

É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão e ou serve refeições, atende ou fornece os clientes, executa e colabora na arrumação das mesas, bar, balcão, cafetaria e snack, para diversas refeições.

Empregado de serviços externos

É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos, podendo efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de armazém

Superintende no funcionamento do armazém coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessórias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Encarregado/chefe de cafetaria/"snack"

É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (cafetaria ou snack), coordena operacionalmente uma equipa, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender clientes e tomar-lhes os respetivos pedidos. Pode efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessórias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Encarregado de loja - A

É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m2 e 1000 m2 ou que tenha menos de 500 m2 e um número de trabalhadores superior a seis.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessórias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Encarregado de loja - B

É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m² e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessorias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Escriturário

É o trabalhador que executa várias tarefas administrativas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos com recurso a computador, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e venda, recebe os pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviços competentes; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato de operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos aos trabalhadores ou ao empregador; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos não só em papel como digitalmente e elabora dados estatísticos. Pode eventualmente efetuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionadas com a função normalmente desempenhada. As funções podem ser desempenhadas não só em contexto de escritório, mas também de loja ou armazém com tarefas de receção de mercadorias ou verificação de procedimentos de autocontrolo.

Gerente de loja

É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m² e 2500 m².

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessorias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Gestor de produto comercial (A/B)

É o trabalhador que analisa estudos de mercado interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Seleciona fornecedores e ou produtos negociando condições comerciais. Propõe a realização de ações promocionais controlando a performance na gama de produtos sob sua responsabilidade.

Motorista (pesados e ligeiros)

É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e/ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga. Deverá desencadear operações periódicas de manutenção do veículo.

Oficial de carnes

É o trabalhador devidamente credenciado que procede ao desmancho de reses, prepara, corta e embala carnes, sendo responsável pela receção dos artigos com que trabalha, assegurando a sua arrumação e conservação e atende clientes.

Assegura a limpeza dos espaços e utensílios com que trabalha. Preenche toda a documentação necessária em matéria de higiene e segurança alimentares, cumprindo em todo momento as suas regras.

Operador ajudante/estagiário/praticante

É o trabalhador que inicia a aprendizagem de uma profissão ou se prepara para o exercício da mesma.

Operador de armazém

É o trabalhador que executa de forma polivalente todas as tarefas de armazém, auxiliando, designadamente, no processo de receção, armazenagem expedição de mercadorias e elaborando os registos adequados. Compete-lhe ainda, nomeadamente, conduzir máquinas, gruas de elevação, e empilhadores e zelar pela sua boa conservação e limpeza e pela carga que transportam.

Operador de hipermercado ou supermercado/loja

É o trabalhador que num supermercado, hipermercado ou loja, alimentar ou não alimentar, desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao seu bom funcionamento, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a receção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respetivo local de trabalho quer as paletes e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém atualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha ainda funções não complexas nas secções de padaria, talho e manutenção. Verifica validades dos artigos da sua secção sempre que necessário. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

Panificador

É o trabalhador devidamente credenciado que executa as tarefas inerentes ao fabrico de pão e produtos afins, entre outras, amassa, prepara, corta, pesa, enrola e estende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquina apropriada que regula a manobra, cuida da limpeza e arrumação dos espaços em que labora e das máquinas com que trabalha. Alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos. Enforma a massa e vigia a cozedura. Desenforma. É responsável pelos registos de atividade e em sede de higiene e segurança alimentar e consumo de materiais. Verifica a validade dos artigos que utiliza na confeção. Pode proceder à venda de artigos na loja.

Pasteleiro

É o trabalhador devidamente credenciado que prepara as massas, os cremes, xaropes de recheio e as coberturas, vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano. Responsável pela qualidade, validade e conservação dos alimentos e géneros. Organiza e colabora nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da sua secção. Requisita as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e coopera na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção. É responsável pela conservação e limpeza dos espaços em que labora, dos utensílios e da maquinaria.

Servente/ajudante de motorista

É o trabalhador que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de atividade.

Servente de limpeza

É o trabalhador, que entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Subchefe de secção administrativo

É o trabalhador que, além das responsabilidades cometidas aos empregados administrativos, se ocupa de assuntos especializados, podendo coordenar o trabalho de um grupo. Substitui o chefe de secção administrativo nos seus impedimentos podendo, por delegação, executar as suas tarefas.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessórias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Subchefe de secção

É o trabalhador que, numa unidade comercial na dependência de um chefe de secção ou de hierarquia superior, para além das responsabilidades cometidas aos operadores se ocupa de serviços especializados, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores; por delegação expressa de competências pode substituir o chefe de secção quando este exista, nas suas faltas ou impedimentos. Pode ainda coordenar operacional uma loja de 5 ou menos trabalhadores na dependência de uma hierarquia superior.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessórias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Técnico administrativo (A/B/C)

É o trabalhador que concebe, planifica e executa tarefas de natureza técnica administrativa, nas várias áreas funcionais do empregador, podendo orientar os trabalhadores que lhe estejam adstritos por indicação do empregador.

Realiza de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessórias, executadas pelos elementos da equipa que chefia, sendo caso.

Técnico licenciado (A/B/C)

É o trabalhador que exerce funções de cariz técnico que implica uma licenciatura, em qualquer das áreas funcionais do empregador, e que não seja abrangido por nenhuma profissão constante deste contrato. Pode coordenar uma equipa, realizando de modo indiferenciado e polivalente quaisquer das tarefas, nucleares ou assessórias, executadas pelos elementos da equipa que chefia.

Técnico (A/B/C)

É o trabalhador que, não sendo abrangido por nenhuma das profissões integrantes deste acordo, desenvolve atividade especializada em qualquer das áreas funcionais do empregador, podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, compatível com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

Vigilante

É o trabalhador devidamente credenciado que vela pela segurança das instalações, mercadorias e ou deteta o roubo, verifica e comunica as anomalias detetadas, verifica e regista a entrada e/ou saída de mercadorias fora do horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que sejam requeridas.

ANEXO II**ENQUADRAMENTO DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS****I:**

Diretor.

II:

Diretor de operações.

III:

Analista de sistemas - A;
Chefe de departamento;
Gerente de loja;
Gestor de produto comercial - I A;
Técnico licenciado A;
Analista de sistemas A;
Chefe de serviços

IV:

Chefe de secção administrativo;
Encarregado de armazém;
Encarregado de loja - A;
Gestor de produto comercial - B;
Programador informático de 2.ª,
Técnico licenciado B;
Técnico/Técnico administrativo - A;

V:

Encarregado de loja - B;
Chefe de secção;
Técnico/Técnico administrativo - B;
Encarregado/chefe de cafetaria/"snack".

VI:

Eletricista principal;
Escriturário principal;
Oficial de carnes principal;
Operador de hipermercado ou supermercado/loja principal;
Operador de armazém principal;
Panificador principal;
Pasteleiro principal;
Técnico/Técnico administrativo C;
Subchefe de secção;
Escriturário principal.

VII:

Escriturário especializado;
Decorador especializado;
Eletricista especializado;
Oficial de carnes especializado;
Operador de hipermercado ou supermercado/loja especializado;
Panificador especializado;
Pasteleiro especializado;
Vigilante especializado;
Operador de Armazém especializado;
Escriturário Especializado.

VIII:

Decorador de 1.^a;
Eletricista de 1.^a;
Escriturário de 1.^a;
Oficial de carnes de 1.^a;
Operador de hipermercado ou supermercado/loja de 1.^a;
Panificador de 1.^a;
Padeiro de 1.^a;
Empregado de mesa/bar/cafeteria/"snack" de 1.^a;
Motorista de ligeiros;
Vigilante de 1.^a;
Operador de armazém de 1.^a;
Escriturário 1.^a.

IX:

Decorador de 2.^a;
Eletricista de 2.^a;
Escriturário de 2.^a;
Operador de armazém de 2.^a;
Operador de hipermercado ou supermercado/loja de 2.^a;
Panificador de 2.^a;
Padeiro de 2.^a;
Vigilante de 2.^a;
Empregado de mesa/bar/cafeteria/"snack" de 2.^a;
Escriturário 2.^a.

X:

Praticante de carnes;
Praticante de padaria/pastelaria;
Praticante de eletricista;
Operador de hipermercado ou supermercado/loja ajudante;
Praticante de mesa/bar/balcão/cafeteria/"snack";
Operador de armazém ajudante;
Ajudante de motorista;
Auxiliar de cozinha;
Servente de limpeza;
Escriturário Ajudante.

ANEXO III
TABELA SALARIAL

Níveis	Categoria profissional	Euros
I	Diretor	1570
II	Diretor de operações	
III	Analista de sistemas - A; Chefe de departamento; Gerente de loja; Gestor de produto comercial -A; Técnico licenciado - A; Analista de sistemas - A; Chefe de serviços	1360
IV	Chefe de secção administrativo; Encarregado de armazém; Encarregado de loja - A; Gestor de produto comercial - B; Técnico licenciado B; Técnico/Técnico administrativo - A	1195
V	Encarregado de loja B; Chefe de secção; Técnico/Técnico administrativo - B; Encarregado/chefe de cafetaria/"snack"	925
VI	Eletricista principal; Escriturário principal; Oficial de carnes principal; Operador de hipermercado ou supermercado/loja principal; Operador de armazém principal; Panificador principal; Padeiro principal; Técnico/Técnico administrativo C; Subchefe de secção	895
VII	Escriturário especializado; Decorador especializado; Eletricista especializado; Oficial de carnes especializado; Operador especializado; Panificador especializado; Padeiro especializado; Vigilante especializado; Operador de armazém especializado	865
VIII	Decorador de 1.ª; Eletricista de 1.ª; Escriturário de 1.ª, Oficial de carnes de 1.ª; Operador de hipermercado ou supermercado/loja de 1.ª; Panificador de 1.ª; Padeiro de 1.ª; Empregado de mesa/bar/cafetaria/"snack" de 1.ª; Motorista de ligeiros; Vigilante de 1.ª; Operador de armazém de 1.ª; Escriturário 1.ª,	855
IX	Decorador de 2.ª; Eletricista de 2.ª; Escriturário de 2.ª, Operador de Armazém de 2.ª; Operador de hipermercado ou supermercado/loja de 2.ª; Panificador de 2.ª; Padeiro de 2.ª, Vigilante de 2.ª; Empregado de mesa/bar/cafetaria/"snack" de 2.ª; Escriturário 2.ª	850
X	Praticante de carnes; Praticante de padaria/pastelaria; Praticante de eletricista; Operador de hipermercado ou supermercado/loja ajudante; Praticante de mesa/bar/balcão/cafetaria/"snack"; Operador de armazém ajudante; Ajudante de motorista; Auxiliar de cozinha; Servente de limpeza; Escriturário ajudante	845

ANEXO IV

- Subsídio de alimentação: 5,30€
- Subsídio de apoio à 1.ª infância: 10,00€

Celebrado no Funchal, a 12 de dezembro de 2023.

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

Jorge Manuel Monteiro da Veiga França - Membro da Direção
Duarte Assunção Rodrigues da Silva - Membro da Direção.

Pelo SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços

Fernando Paulo dos Santos - Membro da Direção
Cristina Martinho - Membro da Direção.

Depositado em 09 de janeiro de 2024, a fl.ºs 84 do livro n.º 2, com o n.º 01/2024, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

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

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

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

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

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

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

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

Preço deste número: 7,92 € (IVA incluído)