

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 2

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)

€ 5,28

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 2	P. 89-136	15-JANEIRO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	-----------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	93
Organizações do trabalho .....	126
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

- Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios para a emissão de regulamento de condições mínimas para trabalhadores administrativos ..... 93

#### Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ..... 94
- Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins (pessoal fabril, de apoio e manutenção) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FÉTICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química ..... 95
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros ..... 96
- Portaria que aprova o regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ..... 97
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) ..... 98
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários ..... 99
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos ..... 100
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ..... 101

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) .....	102
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) .....	103
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) .....	104
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — armazéns) .....	105
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — administrativos e vendas) .....	106
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais .....	108

#### **Convenções colectivas de trabalho:**

— CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional dos Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — alteração salarial e outras e texto consolidado .....	109
— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — alteração salarial e outras .....	125

#### **Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:**

...

#### **Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:**

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

...

##### **II — Direcção:**

...

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— NORQUIFAR — Assoc. Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — alteração .....	127
--	-----

##### **II — Direcção:**

...

##### **III — Corpos gerentes:**

...

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A. — Alteração ..... 128
- LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A. — Alteração ..... 134

### II — Identificação:

...

### III — Eleições:

- Banco Comercial Português — Substituição ..... 135
- TAP Portugal, S. A. — Substituição ..... 135

## Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

### I — Convocatórias:

...

### II — Eleição de representantes:

- Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do INE — Instituto Nacional de Estatística ..... 135
- CENFIM — Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica ..... 136
- Dura — Automotive Portuguesa, Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> ..... 136



### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.  
**RE** — Regulamentos de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

### **Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios para a emissão de regulamento de condições mínimas para trabalhadores administrativos.**

As condições de trabalho de trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, com rectificações insertas, respectivamente, no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.ºs 183 e 184, de 21 e 22 de Setembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006.

Tendo sido requerida pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços a revisão do referido instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e continuando a verificar-se os pressupostos de emissão de regulamento de condições mínimas previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho, nomeadamente a inexistência de associações de empregadores e a verificação de circunstâncias sociais e económicas que o justificam, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 579.º do Código do Trabalho, determino:

1 — É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios da emissão de um regulamento de condições mínimas, com vista a actualizar condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica.

2 — A comissão técnica tem a seguinte composição:

Dois representantes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, designados pela Direc-

ção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordena a comissão;  
Um representante do Ministério da Administração Interna;  
Um representante do Ministério da Justiça;  
Um representante do Ministério da Economia e da Inovação;  
Um representante do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;  
Um representante do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações;  
Um representante do Ministério da Saúde;  
Um representante do Ministério da Cultura;  
Um assessor nomeado pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;  
Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços;  
Um assessor nomeado pelo SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias;  
Um assessor nomeado pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal;  
Um assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;  
Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, quaisquer outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessados.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

# REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

## **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, e as suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 30 e 27, de 15 de Agosto de 2005 e de 22 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no concelho de Vila Real se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas e os que se dediquem exclusivamente à avicultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras do contrato colectivo de trabalho requereram a extensão das alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas na área e no sector abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 35, dos quais 24 (68,6%) auferem retribuições médias praticadas inferiores às convencionadas para 2006, entre -7,8% e -28,9%, consoante a profissão e a categoria profissional em causa. É nas categorias profissionais de menor grau de qualificação que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 6,4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Atendendo a que a extensão das alterações em apreço carecem de enquadramento e que o contrato colectivo de trabalho e suas alterações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25 e 30, de 8 de Julho de 2004 e de 15 de Agosto de 2005, respectivamente, não foram objecto de regulamento de extensão, afigura-se conveniente proceder também à sua extensão, nas matérias ainda em vigor.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário em vigor retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção e das suas alterações 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 sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, e das suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 30 e 27, de 15 de Agosto de 2005 e de 22 de Julho de 2006, são estendidas, no concelho de Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas e os que se dediquem exclusivamente à avicultura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção de 2006 produzem efeitos desde 1 de Junho de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins (pessoal fabril, de apoio e manutenção) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.**

Os contratos colectivos de trabalho entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins (pessoal fabril, de apoio e manutenção) e a FESAHT Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29 e 30, de 8 e de 15 de Agosto de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras da primeira convenção requereram a sua extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade, enquanto as associações subscritoras da segunda convenção requereram a extensão às relações de trabalho entre empregadores da mesma área e âmbito não representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 285, dos quais 90 (31,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais. Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, são as empresas dos escalões entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrangerá exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude de as restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

Atendendo a que ambas as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

A extensão das convenções 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 sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins (pessoal fabril, de apoio e manutenção) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29 e 30, de 8 e de 15 de Agosto de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Maio de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que pertençam ao mesmo sector de actividade económica.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 37 324, dos quais 12 144 (32,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 2743 (7,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, consoante a convenção anterior e o subsector em que se aplicam, o abono para falhas, entre 2,8% e 12,7%, o subsídio de almoço, entre 3,8% e 17,9%, e o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes, entre 2,6% e 15,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições para alguns grupos de trabalhadores constantes das tabelas salariais das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor.

No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger as situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações previstas nas cláusulas 46.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>-A, relativas ao pagamento de refeições a motoristas e ajudantes, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações das convenções 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 sector.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Embora as convenções se apliquem no território do continente e na Região Autónoma dos Açores, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam actividade integrada no âmbito das indústrias da fileira da madeira (corte, abate e serração de madeiras — CAE 20101 e 20102, painéis de madeira — CAE 20201, 20202 e 20203, carpintaria e outros produtos de madeira — CAE 20301, 20302, 20400, 20511, 20512, 20521 e 29522, mobiliário — CAE 36110, 36120, 36130, 36141, 36142, 36143 e 36150, e importação e exportação de madeiras — CAE 51130 e 51531) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;



- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — São excluídas do âmbito do presente regulamento as indústrias de tanoaria, incluída na CAE 20400, e de formas e saltos de madeira para calçado, incluída na CAE 20512.

3 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das cláusulas 46.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>-A, sobre o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

Os contratos colectivos de trabalho entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que se dediquem à actividade da indústria de tomate, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A associação de empregadores e uma das associações sindicais subscritoras da segunda das convenções referidas requereram a extensão às empresas que no âmbito e área da convenção prossigam a actividade nela abrangida e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como aos respectivos

trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 931, dos quais 85 (9,1%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial das convenções, sendo que 37 (4%) auferem retribuições inferiores às convencionais em 4,5% ou superior. São as empresas do escalão entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono mensal para falhas em 3%, as diuturnidades entre 12,3% e 12,9% e a remuneração de trabalho suplementar, a remuneração de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, do refeitório, do subsídio de alimentação e cantina e do seguro do pessoal deslocado em 10,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, a cláusula 53.<sup>a</sup>, «Seguro do pessoal deslocado», é excluída da retroactividade por não ser uma contrapartida directa da prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções 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 sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a AIT — Associação dos

Industriais de Tomate e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria de tomate e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 53.<sup>a</sup>, «Seguro do pessoal deslocado», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de exploração em regime de concessão e com fins lucrativos de cantinas e refeitórios e ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 10 999, dos quais 8867 (80,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1011 (9,2%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5%. É nas empresas do escalão com mais de 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, em 5,4%, e o valor pecuniário da alimentação, entre 2,4% e 2,8%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

Na área da convenção, a actividade de exploração de cantinas e refeitórios e de fabrico de refeições é, também, regulada por outras convenções colectivas celebradas por diferentes associações de empregadores, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

A extensão das alterações 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 sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que explorem em regime de concessão

e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na UNIHS-NOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro, ambos de 2006, abrangem as empresas de estiva e os trabalhadores ao seu serviço, umas e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes da primeira convenção requereram a sua extensão aos empregadores do mesmo

sector de actividade e aos trabalhadores das mesmas profissões existentes na área e no âmbito da convenção.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector em que se integram as convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. No entanto, o referido apuramento não permite determinar o número de trabalhadores existente na actividade abrangida pelas convenções, uma vez que engloba também as convenções para a actividade dos agentes de navegação.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1008, dos quais 357 (35,4%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial das convenções, sendo que 53 (5,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3%. São as empresas do escalão entre 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para refeições em caso de prestação de trabalho suplementar, entre 2,2% e 2,3%, e a comparticipação nas despesas de almoço e as diuturnidades, em 2,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão das convenções 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 sector.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos

e Marítimo-Portuários, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro, ambos de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas de estiva não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FSTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os empregadores que prossigam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço da categoria profissional prevista.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2951, dos quais 2589 (87,7%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1207 (40,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,2%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como os subsídios de refeição devidos em caso de deslocação, em 3,7% e 3,8%, e as compensações por trabalho realizado dentro e fora do País, em 3,9% e 3,8%, respectivamente. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, o n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, «Refeições», não é objecto de retroactividade, uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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 sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 1 da cláusula 37.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 32, de 22 e de 29 de Agosto de 2006, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 1238, dos quais 844 (68,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 622 (50,2%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,6%. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 2,6%, o subsídio de alimentação, em 5%, as ajudas

de custo, entre 2,6% e 3%, e as diuturnidades, em 3,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto o n.º 4 da cláusula 42.ª, «Trabalho fora do local de trabalho», não é objecto de retroactividade, uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das alterações das convenções 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 sector.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 32, de 22 e de 29 de Agosto de 2006, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do n.º 4 da cláusula 42.ª, «Trabalho fora do local de trabalho», produzem efeitos desde 1 de Julho de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### Nota justificativa

As alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores fabris representados pelas associações que as outorgaram.

As federação sindical subscritora requereu a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre

empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

Não é possível avaliar o impacte da extensão da tabela salarial porque as profissões actualmente previstas na convenção não correspondem às que constam do apuramento estatístico dos quadros de pessoal de 2004. No entanto, de acordo com estes quadros, os trabalhadores a tempo completo (com exclusão do residual, que inclui o ignorado) dos sectores abrangidos pela convenção são 1896, dos quais 452 (23,8%) auferem retribuições médias inferiores às convencionais entre 1,3% e 15,2%.

A convenção actualiza outras prestações pecuniárias, concretamente o subsídio de alimentação e as diuturnidades, com um acréscimo, respectivamente, de 4,3% e 2,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Os sectores da confeitaria e da pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas entre outra associação de empregadores e outras associações sindicais. Uma das convenções, aplicável ao pessoal fabril, foi objecto de extensão a pedido das associações sindicais outorgantes. Nestas circunstâncias, aqueles sectores, naqueles distritos, não serão abrangidos pela presente extensão. Por outro lado, a presente extensão excluirá do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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 dos mesmos sectores.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional

de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores dos sectores económicos referidos na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são abrangidas pelo disposto no número anterior as empresas que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas.

3 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e trabalhadores ao seu serviço que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, desenvolvam as actividades de confeitaria e pastelaria.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os montantes do subsídio de alimentação e das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade da presente extensão poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e

Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram dos sectores de apoio e manutenção do fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta.

A associação sindical subscritora requereu a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção são 869, dos quais 415 (47,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 289 (33,3%) auferem retribuições inferiores em mais de 6,6% às da convenção. Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas, em 2,9%, e o subsídio de alimentação, em 4,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A extensão das alterações 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 sector.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empre-

sas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e para o abono para falhas e o subsídio de alimentação uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006. Os valores do abono para falhas e do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Outubro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores de confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores administrativos e fogueiros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pela associação de empregadores outorgante da convenção, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 166, dos quais 64 (38,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 33 (19,9%) auferem retribuições inferiores em mais de 6,6% às fixadas pela convenção. Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, verifica-se que são as empresas do escalão de dimensão de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.



A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades, em 3,8%, o abono para falhas, em 3,7%, e o subsídio de refeição, em 4,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A presente extensão excluirá do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas com conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à da convenção.

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 dos mesmos sectores.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os montantes das diuturnidades, do abono para falhas e do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade da presente extensão poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — armazéns).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacto da extensão das tabelas salariais em virtude da convenção conter duas tabelas salariais com vigência simultânea. No entanto, com base nas retribuições médias efectivas praticadas, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005, foi possível determinar que os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 3679 e que um número significativo de trabalhadores, maioritariamente adstritos à tabela mais elevada (cerca de 1151), auferem retribuições médias inferiores à da respectiva tabela em cerca de 4,6%, não se dispondo de dados que permitam a análise por escalões de dimensão das empresas.

A convenção actualiza o subsídio de refeição, o subsídio de turno e o abono para falhas, em 2,5%, e as ajudas de custo nas deslocações, entre 2,3% e 2,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial, o subsídio de refeição, o subsídio de turno e o abono para falhas retroactividade idêntica à da convenção. As compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 21.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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 dos mesmos sectores.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — armazéns).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a

AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição, do subsídio de turno e do abono para falhas previstos na convenção produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — administrativos e vendas).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — administrativos e vendas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — administrativos e vendas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores administrativos e de vendas representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras das convenções requereram a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacto da extensão em virtude de a convenção conter duas tabelas salariais com vigência simultânea. No entanto, com base nas retribuições médias efectivas praticadas, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005, foi possível determinar que os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 2280, dos quais 168 (7,4%) auferem retribuições médias inferiores às da tabela mais elevada, não se dispondo de dados que permitam a análise por escalões de dimensão das empresas.

A convenção actualiza o subsídio de refeição e o abono para falhas, ambos em 2,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição e o abono para falhas retroactividade idêntica à da convenção.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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 dos mesmos sectores.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — administrativos e vendas).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral — administrativos e vendas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do abono para falhas previstos na convenção produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2006, e 47, de 22 de Dezembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2006, e 47, de 22 de Dezembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que as outorgaram.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro requereu a extensão das alterações das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As alterações das convenções actualizam as respectivas tabelas salariais. No entanto, as retribuições previstas nas duas convenções não são iguais, sendo geralmente superiores no CCT celebrado pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro.

Em conformidade com as extensões anteriores, tem-se em consideração a maior representatividade da Associação Nacional dos Industriais Transformadores de

Vidro e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade, pelo que a extensão do CCT celebrado pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal se limitará às empresas nela filiadas.

O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1719, dos quais 922 (53,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção que estabelece retribuições menos elevadas, sendo que 753 (43,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. É nas empresas até 10 trabalhadores e entre 21 e 50 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

As retribuições de ajudante e aprendiz, constantes da tabela de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista do CCT outorgado pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário. A primeira actualiza a remuneração do trabalho por turnos, em 2,3%, e o subsídio para grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas, em 2,4%, ambos indexados à tabela salarial, e o subsídio de alimentação, em 2%, e a segunda actualiza o subsídio de alimentação, em 8,8%, o abono para falhas, em 3,2%, e o seguro de acidentes pessoais nas grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas, em 2,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão das convenções 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 sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas será aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2006, e 47, de 22 de Dezembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, nem noutras representativas do sector, que exerçam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) As alterações referidas na alínea anterior e as alterações do contrato colectivo de trabalho

entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições de ajudante e aprendiz, constantes da tabela de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista do CCT celebrado pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro, apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional dos Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturarias e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASE que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a 197 empresas e 1215 trabalhadores.

##### Cláusula 7.ª

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na lei geral do trabalho.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

4 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais:

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

5 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

6 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

7 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

8 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

9 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

#### CAPÍTULO IV

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a € 3,28.

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpra no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição na proporção do seu horário de trabalho.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Alteração da marcação do período de férias

1, 2, 3 e 4 — .....

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

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### CAPÍTULO XV

##### Disposições finais

##### Cláusula 62.<sup>a</sup>

###### Regimes anteriores

1 — Mantêm-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, no que não for alterado pelo presente CCT e a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

#### ANEXO II

##### Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

(Em euros)

Níveis			Categorias profissionais	Tabela salarial
Quadros superiores técnicos .....	I		A	Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Director de serviços/escritório .....

(Em euros)

Níveis		Categorias profissionais	Tabela salarial		
Quadros médios técnicos .....	II	A	Chefe de secção ..... Programador de informática ..... Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário .....	930	
		B	Técnico de controlo e serviço .....	866	
Profissionais altamente qualificados .....	III	A	Administrativo: A ..... B ..... C .....	622 (a) 584 (a) 528	
				Fogueiro ..... Canalizador ..... Electricista ..... Técnico de manutenção .....	625
			B	Animador/loja ..... Chefe de loja/encarregado(a) ..... Operador controlador de acabamentos .....	490
		C	Chefe de equipa ..... Distribuidor .....	464	
			Ajudante distribuidor .....		
Profissionais qualificados .....	IV	A	Calandrador ..... Costureiro(a) ..... Lavador ..... Prensador ..... Rececionista/engomador .....	442	
Profissionais não qualificados .....	V	A	Servente de limpeza .....	413	
			Estagiário .....	(b)	

(a) Administrativo. — Os administrativos C e B passam automaticamente a administrativos B e A logo que completem três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.  
(b) Estagiário. — 80 % da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses, findos os quais ingressa na respectiva categoria.

*Nota.* — Abono para falhas. — O trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de € 31,60.

Lisboa, 18 de Dezembro de 2006.

Texto consolidado

Pela ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria:

*Rui Alberto Limpo Salvada*, director, presidente de direcção.  
*Raul dos Santos Neves*, director, vice-presidente.  
*José Joaquim Gonçalves*, director.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturarias e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a um universo de 197 empresas e 1215 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Enquadramento das profissões por níveis salariais

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções desempenhadas numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este CCT são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória, adequada ou a exigível para a categoria e função específica a desempenhar.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na lei geral do trabalho.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

4 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais:

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

5 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

6 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

7 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

8 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.



9 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratação a termo

1 — A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissionais.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e após seis meses de exercício dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

### CAPÍTULO III

#### Duração do trabalho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas de início e do termo do período

normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste contrato e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário de trabalho

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalhos devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

3 — O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4 — Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias nem a quarenta horas semanais.

2 — O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4 — O período normal de trabalho poderá ser acrescido de quatro horas diárias, não podendo ultrapassar as doze horas por dia nem as quarenta e cinco horas por semana.

5 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas dentro do período referido no número anterior.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de três meses for inferior ao período normal previsto no n.º 1 desta cláusula por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

9 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são:

Descanso semanal obrigatório — domingo;  
Descanso semanal complementar — de segunda-feira a sábado, podendo ser repartido pela tarde de sábado e a manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias;

Em qualquer caso, em cada ano civil, o descanso semanal complementar deverá coincidir com 11 sábados ou 11 segundas-feiras ou 11 tardes de sábado e 11 manhãs de segunda-feira.

2 — Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com 11 domingos por ano, podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e ou segunda-feira ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado, manhã de segunda-feira).

Nas outras semanas, o descanso complementar pode ser gozado num dia completo ou em dois meios dias, se possível seguidos.

3 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou noutro estabelecimento da mesma empresa.

2 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência

ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, o fixado neste CCT para a categoria respectiva.

3 — A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração, nesse sentido, do já existente está sujeita a forma escrita e assinado por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, que obrigatoriamente fixará a sua duração bem como a duração semanal e distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — «Turnos fixos» são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por «trabalho em turnos rotativos» aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de turno.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20% da retribuição de base, prevista no anexo II para a respectiva categoria profissional.

9 — O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas anuais e de duas horas por dia normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado como o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

5 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora ou por quem legalmente a substitua, designadamente o chefe de loja.

6 — Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário ou para execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

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

8 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecidas no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses ou cônjuges;
- c) Menores.

9 — A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

- a) Nas empresas com seis ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado;
- b) O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;
- c) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;

d) Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição.

3 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização, execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — A isenção de horário de trabalho dá a este o direito de receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo contrato são as que constam do anexo II.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — O pagamento poderá efectuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto do pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento de onde constem o seu nome completo, a categoria e o escalão de retribuição, o número de inscrição na segurança social, o período a que respeita a retribuição, a discriminação das modalidades das prestações remuneratórias, as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Cálculo da retribuição horária

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador.

5 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, bem como às férias e subsídio de férias proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a € 3,28.

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpra no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição na proporção do seu horário de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Local de trabalho

1 — Entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade, presta serviço.

2 — Por «transferência do local de trabalho» entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por «deslocação de serviço» entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

4 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal só pode, por razões de interesse sério da empresa, transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou sério prejuízo para o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, deverá o trabalhador alegar prejuízos decorrentes da transferência.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2 — Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais 3 dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3 — Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais 1 dia útil, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

4 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

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

7 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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 seis 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 29.<sup>a</sup>

##### 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, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias, nos termos legais.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade patronal e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

6 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — No trabalho por turnos, as férias devem ser marcadas, preferencialmente, em dois períodos distintos, no início das 1.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> semanas do mês.

8 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste ano, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber retribuição correspondente a um

período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios, os seguintes:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a terça-feira de Entrudo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2 — As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalho, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei geral e especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 225.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas, deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.

2 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

3 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto na lei ou neste contrato.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

## CAPÍTULO VII

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cessaçã do contrato de trabalho

O regime jurídico da cessaçã do contrato de trabalho é o previsto na lei.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;

- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato;
- d) Prestar, por escrito, às associações outorgantes os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- e) No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores quando por estes solicitados;
- g) Enviar às associações sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;
- d) Obrigar a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal 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 lhe foram atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e higiene.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Pluralidade de empregadores

1 — O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipulem a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3 — Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4 — Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos n.ºs 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 1, salvo acordo em contrário.

5 — A violação dos requisitos indicados no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

## CAPÍTULO IX

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

## CAPÍTULO X

### Protecção da maternidade e da paternidade

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

O regime jurídico da maternidade e da paternidade é o previsto na lei.



## CAPÍTULO XI

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente contrato e na lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites da lei e deste contrato, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — A infracção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação das sanções

1 — A entidade patronal deverá manter actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas deverá indemnizar o trabalhador nos termos da lei aplicável.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

## CAPÍTULO XIII

### Actividade sindical

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

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

2 — Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da actividade sindical na empresa é a prevista na lei.

## CAPÍTULO XIV

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — As empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente contrato faz cessar a vigência do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1999, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 2001, 10, de 15 de Março de 2002, 9, de 8 de Março de 2003, 8, de 29 de Fevereiro de 2004, 7, de 22 de Fevereiro de 2005, e 6, de 15 de Fevereiro de 2006.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Cláusula mais favorável

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### A — Categorias

Administrativo.  
Ajudante de distribuidor.  
Analista de sistemas.  
Animador(a) de loja.  
Calandrador(a).  
Canalizador.  
Chefe de equipa.  
Chefe de loja/encarregado(a).  
Chefe de secção.  
Contabilista.  
Costureiro(a).  
Director (escritório, serviços).  
Distribuidor(a).  
Electricista.  
Fogueiro.

Lavador(a).  
Operador controlador de acabamentos.  
Prensador.  
Programador de informática.  
Recepcionista/engomador(a).  
Servente de limpeza.  
Técnico de controlo e serviço técnico de manutenção.  
Tradutor/correspondente em línguas estrangeiras/secretário(a).

#### B — Funções

*Administrativo.* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido.

*Ajudante de distribuidor.* — Coadjuva o distribuidor nas suas tarefas.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida e com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de frequência em que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Animador de loja.* — Executa, sob orientação superior, as acções conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado. Propõe e executa acções de *marketing* e publicidade, cuida da imagem pública da empresa, avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos.

*Calandrador.* — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

*Canalizador.* — Prepara e executa os trabalhos referentes a tubagens e canalizações (edifícios, instalações industriais e outros locais). Corta e rosca tubos. Solda tubos de chumbo, de plástico ou de outro material.

*Chefe de equipa.* — Coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de recepcionista e engomador.

*Chefe de loja/encarregado(a).* — Dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa superiormente de todos os factos e ocorrências relacionadas com o funcionamento do estabelecimento.

*Chefe de secção.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exercer dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos círculos contabilísticos analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e o cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

*Costureiro(a).* — Cose à mão ou à máquina.

*Director (escritório, serviços).* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

*Distribuidor.* — Recolhe e entrega artigos referentes à actividade do estabelecimento.

*Electricista.* — Habilitado na sua especialidade, prepara e executa os trabalhos relacionados com a instalação e os circuitos eléctricos, incluindo ensaios, experiências e montagens.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que, habilitado com a carteira profissional de fogoeiro, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressões) de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controla a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controla a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; providencia pelo bom funcionamento de acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo e procede ao tratamento de águas, recepção, preparação e trasfega de combustível.

*Lavador.* — Opera as máquinas de lavar ou lava manualmente tapetes, alcatifas, artigos têxtil-lar, etc.

*Operador controlador de acabamentos.* — Executa operações pós-limpeza e controlo, nomeadamente pintura, engomagem e impermeabilização.

*Prensador.* — Engoma com a prensa ou o manequim.

*Programador de informática.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Recepcionista/engomador(a).* — Atende os clientes, fazendo a recepção e entrega de vestuário, recebe o pagamento, prepara o vestuário, retirando e colocando botões e outras aplicações necessárias para proceder à limpeza, executando a limpeza manual ou mecânica, e faz o acabamento. Passa a ferro. Limpa o equipamento com que opera.

*Servente de limpeza.* — Limpa as instalações.

*Técnico de controlo e serviço.* — No cumprimento de orientação superior pode exercer a sua actividade profissional dentro e fora da empresa. Inspecciona e controla serviços. Verifica a sua conformidade com as normas previamente definidas e ou legais de qualidade, higiene, segurança e regras comerciais, industriais e profissionais. Elabora relatórios. Propõe formação e, eventualmente, alteração de normas, métodos, práticas e procedimento.

*Técnico de manutenção.* — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos.

*Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário de direcção(a).* — Traduz e ou retroverte documentos num ou vários idiomas. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e infor-

ma-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

## ANEXO II

### Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

(Em euros)

Níveis			Categorias profissionais	Tabela salarial
Quadros superiores técnicos .....	I	A	Analista de sistemas .....	1 240
			Contabilista .....	
Quadros médios técnicos .....	II	A	Chefe de secção .....	930
			Programador de informática .....	
			Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário .....	
		B	Técnico de controlo e serviço .....	866
Profissionais altamente qualificados .....	III	A	Administrativo:	
			A .....	622
			B .....	(a) 584
			C .....	(a) 528
			Fogueiro .....	625
Canalizador .....				
			Electricista .....	
			Técnico de manutenção .....	
		B	Animador/loja .....	490
			Chefe de loja/encarregado(a) .....	
			Operador controlador de acabamentos .....	
		C	Chefe de equipa .....	464
			Distribuidor .....	
Profissionais qualificados .....	IV	A	Ajudante distribuidor .....	442
			Calandrador .....	
			Costureiro(a) .....	
			Lavador .....	
			Prensador .....	
			Recepcionista/engomador .....	
Profissionais não qualificados .....	V	A	Servente de limpeza .....	413
			Estagiário .....	(b)

(a) Administrativo. — Os administrativos C e B passam automaticamente a administrativos B e A logo que completem três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.

(b) Estagiário. — 80 % da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses, findos os quais ingressa na respectiva categoria.

*Nota.* — Abono para falhas. — O trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de € 31,60.

Depositado em 3 de Janeiro de 2007, a fl. 153 do livro n.º 10, com o n.º 01/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão do contrato**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no território de Portugal continental se dediquem à actividade da indústria de cortiça representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 150 trabalhadores e 70 empregadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho Emprego* e terá uma vigência de um ano, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição mínima do trabalho**

**Cláusula 27.ª**

**Tabela salarial**

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal para falhas de € 27,04.

**Cláusula 27.ª-A**

**Senhas de almoço**

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de € 4,80.

**Cláusula 34.ª**

**Diuturnidades**

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 27,62 por cada três anos de permanência em categoria (ou grau) sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

**Cláusula 84.ª**

**Produção de efeitos**

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2006.

**ANEXO II**

**Remunerações mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I.A	Director de serviços .....	1 001,42
I.B	Chefe de escritório .....	979,33
II	Chefe de departamento, divisão ou serviços ... Contabilista/técnico oficial de contas .....	882,68
III.A	Chefe de compras .....	830,82
	Chefe de secção .....	
	Chefe de vendas .....	
III.B	Programador .....	813,74
	Técnico de administrativo .....	
	Técnico comercial .....	
	Técnico de contabilidade .....	
IV.A	Assistente administrativo do grau II .....	756,77
	Encarregado de armazém .....	
	Inspector de vendas .....	
IV.B	Operador de computador .....	726,49
	Assistente administrativo do grau I .....	
	Caixeiro principal .....	
V.A	Fogoeiro-encarregado .....	717,19
	Caixa .....	
	Escriturário .....	
	Fogoeiro-subencarregado .....	
V.B	Vendedor .....	669,12
	Fogoeiro de 1.ª .....	
VI.A	Caixeiro .....	662,47
	Cobrador .....	
	Fiel de armazém .....	
VI.B	Telefonista (mais de três anos) .....	645,90
	Fogoeiro de 2.ª .....	
VII.A	VI.B	639,86
	Fogoeiro de 3.ª .....	
VII.B	Telefonista (menos de três anos) .....	615,52

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
VIII	Contínuo (mais de três anos) ..... Trabalhador de armazém .....	543,21
IX	Ajudante de fogueiro do 3.º ano ..... Caixeiro-ajudante .....	500,76
X	Ajudante de fogueiro do 2.º ano ..... Contínuo (menos de três anos) ..... Trabalhador de limpeza .....	442,77
XI	Ajudante de fogueiro do 1.º ano .....	428,96

Lisboa, 13 de Novembro de 2006.

Pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:

*Jacinto Guilherme Ramos Dias Pereira*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

*Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços — SITESE;*  
*STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;*  
*SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;*

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritório e Serviços:

*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

15 de Novembro de 2006. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 5 de Janeiro de 2007, a fl. 154 do livro n.º 10, com o n.º 2/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **NORQUIFAR — Assoc. Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração.**

Aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 7 de Novembro de 2006.

#### Artigo 2.º

A Associação é constituída legalmente pelas pessoas singulares e colectivas de direito privado que exerçam a sua actividade como importadoras e ou armazenistas e ou retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

#### Artigo 6.º

Podem ser membros da Associação as pessoas singulares ou colectivas de direito privado que o requeiram por escrito à direcção e desde que exerçam a sua actividade de importadoras e ou armazenistas e ou retal-

histas de uma ou mais das seguintes divisões de que se compõe a Associação:

- 1.ª Especialidades farmacêuticas, veterinárias e enológicas;
- 2.ª Adubos e pesticidas;
- 3.ª Matérias corantes e produtos auxiliares;
- 4.ª Drogas e produtos químicos;
- 5.ª Perfumaria e cosméticos;
- 6.ª Agro-alimentar, sal e diversas.

§1.º O exercício de qualquer daquelas actividades deve provar-se mediante exibição do conhecimento da contribuição industrial ou da declaração de exercício da actividade e das condições a que estiver sujeito o mesmo exercício nos organismos de coordenação.

§ 2.º Sempre que uma empresa altere a sua constituição, torna-se obrigatório que o participe à direcção.

Registados em 3 de Janeiro de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 1/2007, a fl. 67 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da BRISA Auto-Estradas de Portugal, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 14, 15 e 16 de Outubro de 2006, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 30 de Setembro de 1995.

#### Artigo 1.º

##### **Objectivo da organização dos trabalhadores**

1 — A Comissão de Trabalhadores da Brisa — Auto-Estradas de Portugal, S. A., definida nos presentes estatutos e adiante designada por CT, visa, mediante a sua criação e funcionamento de órgãos representativos dos trabalhadores, promover a satisfação das suas aspirações, individuais ou colectivas, quer respeitem à empresa ou ao contexto nacional em que as mesmas se inserem.

2 — A CT terá como objectivos, designadamente:

- a) Análise da situação, desenvolvimento e adequação da empresa e da sua inserção no contexto socioeconómico do País;
- b) A defesa dos direitos dos trabalhadores, nos termos da legislação em vigor;
- c) A defesa dos postos de trabalho e seu futuro desenvolvimento;
- d) O diálogo com os órgãos da empresa sempre que as circunstâncias o requeiram, particularmente na definição de quaisquer situações que respeitem aos trabalhadores da empresa;
- e) A promoção da melhoria das condições de trabalho e das condições sociais da empresa num justo equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e as possibilidades reais daquela;
- f) A defesa das justas reclamações daqueles trabalhadores que, de algum modo, se sintam lesados, colocados em situação injusta ou discriminatória;
- g) A dinamização da participação dos trabalhadores nos seus órgãos representativos, nomeadamente daqueles que, pelas suas especiais condições de trabalho, estão geograficamente dispersos relativamente à sede da empresa.

#### Artigo 2.º

##### **Âmbito de actuação**

1 — Para efeitos dos presentes estatutos consideram-se trabalhadores no pleno exercício dos seus direitos de participação na organização definida todos aqueles que não desempenhem funções nos órgãos sociais da

empresa, salvo os casos estatuídos na lei, e, face às disposições legais vigentes, tenham com esta um contrato de trabalho.

2 — A organização dos trabalhadores comportará todos aqueles que integrem a empresa, independentemente da localização do estabelecimento em que trabalhem.

3 — Os trabalhadores exercem os direitos reconhecidos na lei, nos exactos termos desta, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

#### Artigo 3.º

##### **Direitos dos trabalhadores**

São direitos dos trabalhadores:

- a) Participar nas assembleias gerais de trabalhadores (AGT);
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos previstos nestes estatutos;
- c) Subscrever projectos de alteração dos estatutos;
- d) Subscrever requerimentos de convocatória da assembleia geral de trabalhadores.

#### Artigo 4.º

##### **Competência da assembleia geral de trabalhadores (AGT)**

Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Aprovar a criação e adesão a uma comissão coordenadora;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### **Convocação da AGT**

A AGT pode ser convocada:

- 1) Pela CT;
- 2) Pelo mínimo de 100% ou 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.



## Artigo 6.º

### Prazos para a convocatória

1 — A AGT será convocada com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação.

2 — Na hipótese prevista na alínea *b*) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião da AGT no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

## Artigo 7.º

### Reuniões da AGT

1 — A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### AGT de emergência

1 — A AGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente da assembleia bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento da AGT

1 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, com excepção do definido no n.º 2 deste artigo.

2 — A AGT delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a 20% dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em AGT

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada nos estatutos.

4 — A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em AGT

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros e de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou a AGT pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Comissão de trabalhadores

### Artigo 12.º

#### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização representativa dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — A CT agirá com total independência da entidade patronal, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha aos trabalhadores da BRISA.

## Atribuições, competência e deveres da CT

### Artigo 13.º

#### Competência da CT

1 — Compete à CT defender os princípios consagrados no artigo 1.º

2 — No exercício da sua competência, a CT deverá ter em conta que assuntos importantes devem ser submetidos à deliberação da AGT.

3 — Os actos da CT são sempre passíveis de recurso para a AGT.

### Artigo 14.º

#### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada ao reforço da unidade dos trabalhadores, desenvolvendo a sua participação responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- b) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- c) De um modo geral, assumir como modo de actuação, todas as responsabilidades que decorrem, para uma organização de trabalhadores, da defesa dos objectivos definidos na Constituição, nas leis e regulamentações vigentes.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo em geral, sendo exercido pela CT nos termos previstos na lei.

## Artigo 16.º

### Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões supracitadas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo será preferencialmente lavrada acta, assinada por todos os presentes.

## Artigo 17.º

### Direito à informação

A CT solicitará todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade nos termos da lei e normas em vigor, nomeadamente no que se refere a:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situações de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balançetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

## Artigo 18.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os actos do empregador previstos na lei.

### Reestruturação da empresa

## Artigo 19.º

### Processos de reestruturação

O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido pela CT ou através da comissão coordenadora, nos termos e no âmbito previstos na lei.

## Artigo 20.º

### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Para defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT exercerá todos os direitos previstos na lei.

## Artigo 21.º

### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT realizará, nos locais de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, tal como lhe são conferidas pela lei.

2 — Estes direitos compreendem o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — Os direitos previstos neste artigo são exercidos sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

## Artigo 22.º

### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT afixará todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT efectuará a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

## Artigo 23.º

### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos à AGT e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargadas por convenção colectiva, acordo com a empresa ou usos que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

### Orgânica, composição e funcionamento da CT

## Artigo 24.º

### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da BRISA, em São Domingos de Rana.

## Artigo 25.º

### Composição da CT

1 — A CT é composta por 11 elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo elemento imediatamente a seguir da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Em caso de renúncia, expressa ou tácita, da globalidade dos eleitos por uma lista, a sua substituição

far-se-á pelos membros imediatamente seguintes das outras listas, conforme o princípio da apresentação proporcional (método de Hondt).

4 — Se a renúncia, destituição ou perda de mandato for global, a AGT elege uma comissão provisória a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

#### Artigo 26.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos, devendo as eleições ser marcadas no término do mandato.

#### Artigo 27.º

##### Reuniões da CT

A CT reúne ordinariamente uma vez por mês, podendo o secretariado, caso exista, reunir intercaladamente.

#### Artigo 28.º

##### Reuniões extraordinárias

Pode haver reuniões extraordinárias da CT sempre que:

- a) Ocorram motivos ponderosos que as justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, quatro dos seus membros, do coordenador ou do secretariado, caso exista.

#### Artigo 29.º

##### Prazo de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais fixados pela reunião da CT anterior, pelo coordenador ou pelo secretariado, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, dois dias de antecedência.

3 — As reuniões do secretariado são marcadas por dois dos seus elementos ou pelo coordenador com a antecedência mínima de dois dias.

#### Artigo 30.º

##### Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 31.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT será necessário o assentimento da maioria dos seus membros com o mínimo de, pelo menos, duas assinaturas.

#### Artigo 32.º

##### Coordenação da CT

A CT poderá ser coordenada por um dos seus membros, designado coordenador, eleito para a função na

primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse, podendo em qualquer momento ser substituído por resolução da própria CT.

#### Artigo 33.º

##### Secretariado

1 — Caso o entenda, a CT poderá criar um secretariado, do qual fará sempre parte o coordenador, caso exista, para melhor prosseguir os seus objectivos.

2 — O número de elementos do secretariado será definido pela CT, bem como a sua composição, nos moldes previstos no artigo 30.º

#### Artigo 34.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 4 reuniões consecutivas, ordinárias ou extraordinárias, ou a 10 interpoladas.

2 — As substituições fazem-se por iniciativa da CT e devem recair no membro seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Na perda de mandato pela globalidade dos membros de uma lista aplicar-se-á, com as devidas adaptações, o estatuído no n.º 3 do artigo 25.º

#### Organização local — subcomissões locais de trabalhadores

#### Artigo 35.º

##### Criação de subcomissões locais de trabalhadores

Podem ser criadas subcomissões locais de trabalhadores nos estabelecimentos da empresa, designadamente na sede, CO, fiscalizações e delegações.

#### Artigo 36.º

##### Composição das subcomissões de trabalhadores

As subcomissões locais de trabalhadores serão compostas da seguinte forma:

- 1) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores — um membro;
- 2) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores — dois membros;
- 3) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores — cinco membros.

#### Artigo 37.º

##### Competência das subcomissões

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- 1) Exercer a competência que lhe for delegada pela CT;
- 2) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser do interesse colectivo dos trabalhadores e da própria CT;
- 3) Fazer ligação entre os trabalhadores do estabelecimento e a CT;
- 4) Executar as deliberações da AGT e da CT;

- 5) Dirigir a assembleia geral de trabalhadores descentralizada, quando para isso seja devidamente mandatada pela CT;
- 6) Convocar e dirigir, após prévia autorização da CT, assembleias de trabalhadores da sua área de actuação.

#### Artigo 38.º

##### Duração do mandato das subcomissões de trabalhadores

A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores coincide com o da CT.

#### Artigo 39.º

##### Normas aplicáveis

A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulamentada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos para a CT.

#### Eleição dos órgãos representativos dos trabalhadores (ORT)

#### Artigo 40.º

##### Eleições dos ORT

As eleições para os ORT são independentes entre si e deverão realizar-se simultaneamente.

#### Artigo 41.º

##### Eleição da CT

1 — A CT é eleita por voto directo e secreto, em dias de trabalho, durante o período destes e em todos os estabelecimentos da empresa.

2 — A CT será eleita através de listas de candidatura segundo o método de Hondt, só podendo concorrer as listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 10% dos trabalhadores.

3 — As listas deverão, obrigatoriamente, ser acompanhadas do programa de acção.

4 — Cada lista concorrente apresentará no mínimo três elementos suplentes, até um máximo de sete.

#### Artigo 42.º

##### Eleição das subcomissões locais de trabalhadores

As subcomissões locais de trabalhadores serão eleitas nos termos e com requisitos previstos, com as devidas adaptações, para a eleição da CT.

#### Processo eleitoral

#### Artigo 43.º

##### Período eleitoral

1 — Um mês antes de terminar o mandato dos ORT em exercício, a CT constituirá uma comissão eleitoral composta por um presidente e dois secretários, à qual se juntarão posteriormente um delegado por cada lista

concorrente, e farão publicar uma circular declarando aberto o processo eleitoral.

2 — Dessa circular constará, designadamente:

- a) A data de abertura do processo eleitoral;
- b) A data limite de apresentação das listas de candidatura para os ORT, a qual não ultrapassará o 1.º dia útil subsequente à quinzena imediata à data de abertura do processo eleitoral;
- c) O período de divulgação das listas referidas, corresponde aos 15 dias imediatos à data limite de apresentação das candidaturas;
- d) A data e horário do acto eleitoral;
- e) A constituição das mesas eleitorais, a funcionar em todos os estabelecimentos da empresa.

#### Artigo 44.º

##### Constituição, requisitos e funções das mesas eleitorais

1 — Em cada estabelecimento da empresa, durante o processo eleitoral são constituídas mesas eleitorais, que presidirão às respectivas assembleias de voto.

2 — Nos estabelecimentos da empresa onde existam subcomissões locais de trabalhadores, as mesas eleitorais serão presididas por um dos seus membros, escolhido de entre eles, e por dois secretários, designados pelo presidente.

3 — Em caso de inexistência ou de não funcionamento do órgão referido no número anterior, o presidente da comissão eleitoral designará o presidente da mesa eleitoral, o qual designará os respectivos secretários.

4 — Nos locais de trabalho em que não for possível constituir mesa eleitoral, observar-se-á o disposto para o voto por correspondência.

5 — São funções das mesas eleitorais:

- a) A elaboração do caderno eleitoral do seu estabelecimento de trabalho;
- b) A resolução das dúvidas de interpretação ou pontos do processo eleitoral insuficientemente esclarecidos ou fundamentados;
- c) A recepção de reclamações e a sua decisão;
- d) O registo, recolha e contagem dos votos;
- e) A comunicação imediata dos resultados apurados aos membros da comissão eleitoral;
- f) A elaboração, obrigatória, de acta, redigida pelo presidente, por este assinada e pelos seus secretários, relativa ao processo eleitoral, à qual serão anexados todos os documentos escritos necessários e, designadamente, o caderno eleitoral, com as descargas devidamente assinaladas;
- g) O envio à comissão eleitoral, no prazo das quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do período da votação, da acta e seus anexos, incluindo os votos, que deverão ser encerrados em envelope devidamente identificado e fechado.

6 — Em cada mesa eleitoral existirá um caderno eleitoral, onde constem os nomes de todos os trabalhadores que, à data da eleição, trabalham no estabelecimento a que respeite.

7 — Em cada assembleia de voto existirá uma urna, devidamente identificada, para recepção dos votos.

#### Artigo 45.º

##### Período de votação

1 — Os trabalhadores votarão durante o período de trabalho, para o que cada um disporá do tempo suficiente para tal.

2 — A votação iniciar-se-á, pelo menos, trinta minutos antes do começo e terminará, pelo menos, sessenta minutos depois do encerramento do período de trabalho.

#### Artigo 46.º

##### Modo de votação

1 — Os trabalhadores votarão nas assembleias de voto do seu estabelecimento de trabalho, de acordo com as regras gerais referentes a eleições.

2 — Os trabalhadores que no dia da eleição estejam comprovadamente deslocados em serviço, em gozo de férias ou ausentes por motivos de saúde poderão votar por correspondência, observando os seguintes requisitos:

- a) Para o devido efeito, deverão ser solicitados os boletins de voto ao presidente da comissão eleitoral, com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Cada trabalhador receberá um envelope personalizado com o número mecanográfico, nome e local de trabalho, contendo os boletins de voto correspondentes aos órgãos a eleger e um envelope em branco;
- c) O trabalhador preencherá um boletim de voto por cada órgão a eleger e, depois de dobrados em quatro, serão encerrados e fechados no envelope em branco, que, por sua vez, será fechado no envelope personalizado e remetido para a comissão eleitoral;
- d) Os envelopes personalizados deverão ser enviados para a comissão eleitoral de modo a serem recebidos até ao dia marcado para o acto eleitoral.

#### Artigo 47.º

##### Contagem de votos

1 — O apuramento preliminar de votos é feito pelas mesas eleitorais.

2 — No caso dos votos por correspondência, a comissão eleitoral constituir-se-á em mesa eleitoral e procederá da seguinte forma:

- a) O escrutinador após efectuar a descarga dos envelopes personalizados nos cadernos eleitorais abre-os, retirando os envelopes em branco, que são separados ainda fechados;
- b) Os envelopes em branco contendo boletins de voto são então misturados, a fim de se manter o carácter secreto da votação, e os votos separados por órgãos a eleger e contados.

3 — Será elaborada acta de apuramento preliminar em cada mesa de voto, assinada pelos membros da mesa eleitoral e pelos representantes das listas.

4 — O apuramento final é feito pelos membros da comissão eleitoral, na sede da CT, em acto aberto a todos os trabalhadores que a ele queiram assistir. É elaborada acta de apuramento final global, assinada pelos membros da comissão eleitoral.

#### Artigo 48.º

##### Resultados eleitorais

1 — Os membros da CT serão eleitos segundo o princípio da representação proporcional (método de Hondt) de entre as listas presentes ao acto eleitoral.

2 — Os membros das subcomissões de trabalhadores serão eleitos de acordo com os critérios definidos no número anterior.

#### Artigo 49.º

##### Comunicação dos resultados eleitorais

1 — Após o apuramento preliminar, os presidentes das mesas eleitorais comunicarão, de imediato, aos membros da comissão eleitoral os resultados locais apurados.

2 — A comissão eleitoral publicará, no prazo das quarenta e oito horas subsequentes à comunicação da última mesa eleitoral, um comunicado onde constem os resultados provisórios obtidos (acta de apuramento preliminar global).

3 — Nos 12 dias subsequentes à recepção da acta da mesa eleitoral que entre em último lugar, a comissão eleitoral publicará os resultados definitivos (acta de apuramento final global).

#### Artigo 50.º

##### Impugnação do acto eleitoral

Para efeitos de impugnação do acto eleitoral será aplicável o disposto na lei geral.

#### Artigo 51.º

##### Tomada de posse

A posse dos membros dos ORT é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de 12 dias após a publicação dos resultados definitivos globais e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitorais.

#### Artigo 52.º

##### Alteração dos estatutos

Qualquer alteração aos presentes estatutos estará sujeita ao definido nos mesmos e na lei.

#### Artigo 53.º

##### Entrada em vigor dos estatutos

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 29 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 165/2006, a fl. 111 do livro n.º 1.

## **Comissão de Trabalhadores da LISNAVE Estaleiros Navais, S. A. — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral de 14 de Dezembro de 2006 aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006.

### **Comissão eleitoral**

#### **Artigo 67.º**

##### **Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral**

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE). A CE é constituída por três trabalhadores da CT, eleitos em reunião extraordinária da CT.

2 — Cada uma das listas candidatas poderá designar por escrito um representante, que integrará a CE juntamente com os elementos referidos no número anterior.

3 — A CE, logo que constituída nos termos dos n.ºs 1 e 2, impulsionará o processo eleitoral até validação das listas candidatas.

4 — Após o processo de validação, a CE ficará definitivamente constituída pelos elementos referidos no n.º 1 e pelos representantes das listas validadas, sendo designado um presidente de entre os seus membros.

5 — A CE garante a legalidade e a regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito do processo eleitoral, o qual é efectuado sob sua coordenação, incluindo especialmente a contagem dos votos, o apuramento de resultados e a sua publicação, contendo, designadamente, o nome dos membros eleitos para a CT.

6 — A CE delibera em reunião, convocada pelo seu presidente ou por três dos seus membros, com uma antecedência que não deve ser inferior a dois dias, salvo se houver unanimidade dos seus membros quanto a período mais curto.

7 — As deliberações são aprovadas por consenso ou por maioria simples dos votos dos membros presentes, observando-se condições análogas às previstas para as deliberações da CT.

8 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1 do artigo 58.º e termina o mandato

após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

### **Articulações com subcomissões de trabalhadores e coordenadoras**

#### **Artigo 58.º**

##### **Competência das subcomissões e articulação com a CT**

A articulação entre as subcomissões de trabalhadores e a CT é realizada através de representação de um membro de cada subcomissão nos órgãos daquela, por deliberação maioritária dos membros das subcomissão de trabalhadores.

### **SECÇÃO IX**

#### **Artigo 63.º**

##### **Adesão e articulação com as comissões coordenadoras**

1 — A articulação entre a CT e as comissões coordenadoras é realizada através de representação da CT nos órgãos daquelas, por deliberação maioritária dos membros da CT.

#### **Artigo 32.º**

##### **Financiamento, meios técnicos e materiais**

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT tem o direito de obter da administração os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### **Artigo 70.º**

##### **Convocação do acto eleitoral**

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

Registados em 29 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 166/2006, a fl. 111 do livro n.º 1.

## **II — IDENTIFICAÇÃO**

...

### III — ELEIÇÕES

#### **Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, eleita em 19 de Maio de 2004 para o mandato de 2004-2007, foi efectuada a seguinte substituição:

Joaquim Mendes Dias — Sesimbra foi substituído por Nelson Silva Santos — Lamego.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 350.º do Código do Trabalho, em 28 de Dezembro de 2006.

#### **Comissão de Trabalhadores da TAP Portugal, S. A. — Eleição em 29 de Março de 2006 para o mandato de 2006-2008 — Substituição.**

Na Comissão de Trabalhadores eleita em 29 de Março de 2006 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, o membro João José Caramujo Nunes foi substituído por Rosa Maria Marques Alves, portadora do bilhete de identidade n.º 11718315, de 2 de Setembro de 2004.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, em 29 de Dezembro de 2006.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

...

### II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do INE — Instituto Nacional de Estatística — Eleição em 6 de Dezembro de 2006.**

Efectivos:

Eugénio Ferraz Marques de Almeida, bilhete de identidade n.º 7496551, de 23 de Março de 2005, do arquivo de Lisboa.

Rui Miguel Cabral Silva Correia, bilhete de identidade n.º 69799938, de 3 de Abril de 2002, do arquivo de Coimbra  
Helena Maria Fialho de Oliveira, bilhete

de identidade n.º 53296974, de 17 de Outubro de 2000, do arquivo de Lisboa.

Anabela Safara Rodrigues da Conceição, bilhete de identidade n.º 60851082, de 22 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Évora.

Ana Maria Isidoro Neves, bilhete de identidade n.º 72797010, de 4 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Faro.

Suplentes:

Maria Isabel Pires da Silva Beato, bilhete de identidade n.º 75536170, de 8 de Abril de 2005, do arquivo de Lisboa.

Joaquim Candeias Vitorino, bilhete de identidade n.º 4866931, de 11 de Julho de 2005, do arquivo de Lisboa.

Mário Dionísio Rocha Mendes, bilhete de identidade n.º 81732272, de 4 de Abril de 2005, do arquivo de Évora.

Maria Salomé Viegas Mendes Marques, bilhete de identidade n.º 76035280, de 14 de Novembro de 2000, do arquivo de Faro.

Maria Luísa G. de Pinho Araújo Guilherme, bilhete de identidade n.º 62454366, de 10 de Setembro de 2006, do arquivo de Lisboa.

Registados em 28 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 77/2006, a fl. 12 do livro n.º 1.

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do CEN-FIM — Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica — Eleição em 4 de Outubro de 2006, para o triénio de 2006-2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006.**

Efectivos:

Rui dos Anjos Barradas Garcez, bilhete de identidade n.º 4738857, de 24 de Setembro de 2001, do arquivo de Leiria.

Maria Augusta Sá Ferreira, bilhete de identidade n.º 9065229, de 29 de Janeiro de 2003, do arquivo do Porto.

Suplentes:

Ângela Maria da Silva Marques Nobre, bilhete de identidade n.º 7736878, de 6 de Janeiro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Albino Gonçalves da Costa Sousa, bilhete de identidade n.º 6977953, de 17 de Agosto de 1999, do arquivo de Leiria.

Registados em 29 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 78/2006, a fl. 12 do livro n.º 1.

**Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho da empresa Dura — Automotive Portuguesa, Indústria de Componentes para Automóveis, L.ª — Eleição em 18 de Dezembro de 2006 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006.**

Sandra Helena Fernandes Neves de Sousa.

Nuno José Figueiredo Nunes.

Cândida Valente de Albuquerque Coelho.

José António dos Santos Silva.

António Manuel Rodrigues dos Santos.

Carlos Daniel Isidoro Ramos.

José Pereira Cabral.

Carlos Manuel Oliveira Coelho.

Registados em 3 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 1/2007, a fl. 12 do livro n.º 1.