

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 35

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 35	P. 3735-3798	22-SETEMBRO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

## ÍNDICE

	Pág.
<b>Conselho Económico e Social</b> .....	...
<b>Regulamentação do trabalho</b> .....	3739
<b>Organizações do trabalho</b> .....	3787
<b>Informação sobre trabalho e emprego</b> .....	...

### Conselho Económico e Social:

...

Pág.

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- CORDEX — Companhia Industrial Têxtil, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 3739
- MATCERÂMICA — Fabrico de Louça, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 3740

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras ..... 3740
- Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ..... 3742
- Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ..... 3743
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) ..... 3744
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) ..... 3745
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sind. dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) ..... 3747

— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	3748
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	3749
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros ...	3751
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	3752

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

— CCT entre a ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras .....	3753
— AE entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L. <sup>da</sup> , e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras .....	3754
— AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras .....	3784

#### **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:**

...

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Assoc. Empresarial de Lamego — Alteração .....	3787
--	------

##### **II — Direcção:**

...

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I — Estatutos:**

...

##### **II — Eleições:**

...

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

### I — Convocatórias:

- Hexion Specialty Chemicals, L.<sup>da</sup> ..... 3796  
— Porcelanas da Costa Verde, S. A. .... 3796

### II — Eleição de representantes:

- Univeg Portugal — Importação, Exportação, Distribuição de Produtos Alimentares, S. A. .... 3797



#### 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.



# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **CORDEX — Companhia Industrial Têxtil, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa CORDEX — Companhia Industrial Têxtil, S. A., com sede na Rua da Estrada Nova, 785, em Esmoriz, concelho de Ovar, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria de cordoaria e redes, por força de portaria de extensão, instrumentos publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2006, e 27, de 22 de Julho de 2003.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando tratar-se de uma indústria de capital intensivo, onde os investimentos em novos equipamentos são extremamente avultados e onde os custos energéticos de operação são igualmente consideráveis, pelo que os ganhos de produtividade têm de ser, preferencialmente, alcançados através da rentabilização daqueles equipamentos, mantendo-os em laboração o máximo de tempo possível para absorver os custos fixos e esbater os de produção, permitindo responder em tempo útil aos clientes. Considerando, ainda, que a empresa exporta mais de 95% da sua produção, num sector económico extremamente competitivo, em que se assiste a uma forte concorrência dos países do Leste Europeu e da Ásia, a melhoria da produtividade inerente à laboração contínua terá reflexos positivos na competitividade da empresa, no contexto da globalização de mercado em que a mesma

opera. Assim, sendo a empresa obrigada a aplicar medidas de gestão indispensáveis a assegurar a sua viabilidade económica a médio e longo prazos, o regime de laboração contínua contribuirá para a prossecução dos objectivos propostos.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, sendo outros profissionais admitidos para laborar no regime solicitado.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Centro do Ministério da Economia e da Inovação;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa CORDEX — Companhia Industrial Têxtil, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais localizadas na Rua da Estrada Nova, 785, em Esmoriz, concelho de Ovar.

Lisboa, 3 de Agosto de 2007. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## **MATCERÂMICA — Fabrico de Louça, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa MATCERÂMICA — Fabrico de Louça, S. A., com sede em Outeiro do Seixo, Vale de Ourém, concelho da Batalha, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nos sectores de forno de decoração e portaria nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria de cerâmica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando, por um lado, o facto de o equipamento instalado ter pouca capacidade de resposta à satisfação da crescente procura da sua produção. Por outro lado, e consequentemente, justificar-se-á igual regime de laboração no sector de portaria, seja para controlo do sector que funciona em regime contínuo, e para o que possuem esses elementos os indispensáveis conhecimentos técnicos, seja por motivos de vigilância e segurança das instalações e bens materiais da empresa.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e da Inovação, comunicada pelo ofício n.º 205 104, de 10 de Junho de 2006;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa MATCERÂMICA — Fabrico de Louça, S. A., a laborar continuamente nos sectores de forno de decoração e portaria nas suas instalações industriais localizadas no Outeiro do Seixo, Vale de Ourém, concelho da Batalha.

Lisboa, 25 de Julho de 2007. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## **REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS**

...

## **REGULAMENTOS DE EXTENSÃO**

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.**

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL — Associação Nacional dos Indus-

triais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Aveiro, Porto, Braga, Viana do Castelo, Bragança, Vila Real, Guarda, Viseu, Coimbra, Santarém, Portalegre, Castelo Branco e Leiria e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dediquem à indústria de lac-

ticínios (CAE 15510) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão, em virtude de as profissões da convenção não coincidirem com as previstas nos quadros de pessoal de 2004. No entanto foi possível apurar que no sector de actividade da convenção existem 3003 trabalhadores a tempo completo. Apurou-se, ainda, com base numa amostra constituída por 2470 trabalhadores a tempo completo das profissões mais representativas, que as retribuições médias de 1054 trabalhadores (42,7% da amostra), actualizadas com o aumento médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005 e 2006, são inferiores às da convenção em percentagens que variam entre -2% e -9,1%.

A convenção actualiza, ainda, os subsídios de almoço ou jantar, em 4,1%, de pequeno-almoço, em 5%, e de ceia, em 4%, devidos em caso de deslocação. 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 uma retroactividade da tabela salarial idêntica à da convenção. As compensações das despesas de deslocação previstas no anexo IV não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Foi publicado aviso à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, na sequência do qual deduziram oposição a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos.

Todas estas Federações, invocando a existência de regulamentação específica e processos negociais em curso, pretendem a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados do âmbito do presente regulamento. Em consequência destas oposições e tendo em consideração que, por um lado, assiste às oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, e, por outro, que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão pretendida.

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 as empresas do mesmo sector.

A extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regio-

nais, pelo que a extensão apenas é aplicável nos distritos do continente integrados na área da convenção.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 2007, são estendidas nos distritos de Aveiro, Porto, Braga, Viana do Castelo, Bragança, Vila Real, Guarda, Viseu, Coimbra, Santarém, Portalegre, Castelo Branco e Leiria:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à actividade da indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores já abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados no sindicato outorgante.

2 — Para efeitos do n.º 1, considera-se indústria de lacticínios o fabrico de derivados do leite (nomeadamente manteiga, queijo, leite em pó e dietéticos) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

3 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos.

#### 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 produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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, 5 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

O contrato colectivo de trabalho entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes ao serviço das empresas filiadas na FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão.

A convenção actualiza as tabelas salariais e outras prestações de conteúdo pecuniário, como o trabalho nocturno em 0,8%, as prestações devidas em caso de deslocações entre 8,4% e 12%, o seguro de acidentes pessoais em 33,7% e o subsídio de alimentação entre 11,1% e 24%. 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.

Não conferindo a convenção qualquer eficácia retroactiva, a extensão determina a produção de efeitos da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor daquela. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 18.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, na sequência do qual a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e o Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho deduziram oposição. As duas primeiras federações foram entretanto extintas e integradas na nova Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

As associações sindicais oponentes pretendem que a extensão não seja aplicável aos trabalhadores por elas representados. Considerando que assiste às oponentes

a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, são excluídas do âmbito da extensão as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pelas associações sindicais oponentes, bem como pela que sucedeu às que se extinguíram.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação de empregadores outorgante e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as mesmas empresas.

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:

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 do contrato colectivo de trabalho entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, no Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e nos sindicatos inscritos na FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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, com excepção da cláusula 18.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2007.

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 duas.

Lisboa, 5 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

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 do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, 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, 5 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes, que 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 2005, e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual, são cerca de 65, dos quais 33 (50,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 6 (9,2%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,1%. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de capatazaria em 7,7%,

o subsídio de almoço em 3,3%, as diuturnidades em 10% e as despesas com pequenas deslocações em 16,7%. 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 da convenção. No entanto, a alínea b) da cláusula 53.ª, sobre pagamento de despesas com alimentação em pequenas deslocações, não é objecto de retroactividade uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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 do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, são estendidas, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele 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 na convenção, 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, com excepção da alínea *b*) da cláusula 53.ª sobre o pagamento de despesas com alimentação em pequenas deslocações, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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 cinco.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul).**

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 ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, 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, 5 de Setembro de 2007. — 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 ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Por-

talegre, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores outorgantes 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 74, dos quais 17 (23%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 10 (13,5%) auferem retribuições em mais de 7% inferiores à da convenção. São as empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, o subsídio de refeição e o abono para falhas com acréscimos que variam entre 2,5% e 13,5%. 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.

A retribuição do nível *x* da tabela salarial constante do anexo III é inferior 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, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Em toda a área da convenção, aplica-se também o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a mesma associação sindical, e respectivas extensões, e, em parte daquela área, o CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a mesma associação sindical, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às 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.

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 ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul).**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, são estendidas nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria e comércio de panificação 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 as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — A retribuição do nível x da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de 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 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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 cinco.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, 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 Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, 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, 5 de Setembro de 2007. — 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 Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos referidos, 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 nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 3642, dos quais 790 (21,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 215 (5,9%) auferem retribuições inferiores às da con-

venção em mais de 7,9%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, tais como o prémio de venda, o pão de alimentação e o subsídio de refeição com acréscimos que variam entre 4,5% e 10%. 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.

As retribuições fixadas no anexo III para o aprendiz do 1.º ano e para o aprendiz de expedição e venda do 1.º ano 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 serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Em toda a área da convenção aplica-se também o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, e, nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal) aplica-se também o CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrado entre a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, a convenção aplica-se também nos distritos de Braga, Évora, Faro, Porto e Viana do Castelo, os quais se encontram já abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, e entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e as mesmas associações sindicais e respectivas extensões. Por esta razão, a presente extensão, naqueles distritos, apenas será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na associação patronal outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de 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.

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 Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, são estendidas:

- a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições do anexo III inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de 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 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais, 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 cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sind. dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).**

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 dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 28, de 8 de Junho e de 29 de Julho de 2007, 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, 5 de Setembro de 2007. — 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 Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 28, de 8 de Junho e de 29 de Julho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro e trabalhadores de produção e funções auxiliares ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 657, dos quais 449 (68,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo

que 55 (8,4%) auferem retribuições inferiores em mais de 6,6% às das convenções. São as empresas dos escalões entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente, o subsídio de alimentação e assiduidade, com um acréscimo de 2%. 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-la 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 às 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 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.

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 convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).**

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 28, de 8 de Junho e de 29 de Julho de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante das convenções que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou

de aglomerados de couro, 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 se dediquem à actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### 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 Janeiro de 2007.

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 cinco.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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 do contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, 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, 6 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam actividades enquadráveis nas indústrias químicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho 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, das profissões e categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 30 870, dos quais 3520 (11,4%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1694 (5,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8%. São as empresas do escalão de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o regime especial de deslocações, entre 12,5% e 15,4%, o abono para falhas, em 11,5%, e o subsídio de refeição, em 25,4%. 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, também, 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 cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação, previstas na cláusula 45.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A convenção estabelece, ainda, no n.º 1 da cláusula 97.ª uma compensação salarial para os trabalhadores cujas retribuições auferidas nos anos de 2004 a 2006 tenham sido inferiores aos valores previstos nas tabelas das convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, e n.º 25, de 8 de Julho de 2003, actualizados nas percentagens indicadas nas alíneas a), b) e c) da mesma disposição. Tratando-se de uma medida que visa compensar os trabalhadores pela ausência de actualização salarial nos anos referidos, justifica-se incluí-la na extensão, produzindo efeitos nos termos nela previstos.

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

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.

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 da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais 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, com excepção da cláusula 45.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — A compensação salarial da cláusula 97.ª produz efeitos nas datas e nos termos nela previstos.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade, incluindo os da cláusula 97.ª, 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 dos CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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 dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações 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 21 e 24, de 8 e de 29 de Junho de 2007, respectivamente, 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, 5 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações aos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações 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 21 e 24, de 8 e de 29 de Junho de 2007, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e de prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam as actividades referidas nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas, quer quanto aos valores das retribuições, quer quanto às profissões e categorias profissionais.

No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2004, foi possível apurar que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções é cerca de 59 616, dos quais 48 637 (81,6 %) a tempo completo, após exclusão do residual/ignorado.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio mensal para falhas, o subsídio de técnicos de computadores, o subsídio de cortador ou estendedor de tecidos e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro em 3,1 %, o subsídio de chefia para técnicos de desenho em cerca de 3 % e o subsídio de refeição em 10 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções abrangem as actividades de comércio de carnes, de salões de cabeleireiro e institutos de beleza e de lavandarias e tinturarias. Contudo, existindo convenções colectivas de trabalho celebradas por associações de empregadores que representam estas actividades e que outorgam convenções colectivas de trabalho, também objecto de extensão, que se aplicam nos concelhos referidos, a presente extensão abrange apenas, quanto a estas actividades, as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito das presentes convenções de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a UACS — União de Associações de Comércio e Serviços e outra e as mesmas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações das convenções não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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 as tabelas salariais e para o subsídio de refeição 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 à respectiva extensão conjunta.

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.

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 das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações 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 21 e 24, de 8 e de 29 de Junho de 2007, respectivamente, são estendidas nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção dos empregadores que se dedicam às actividades de comércio de carnes, de serviços pessoais de penteado e estética e de lavandarias e tinturarias 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 as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- c) A extensão prevista na alínea a) não se aplica às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

2 — A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### 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 o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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 cinco.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros.**

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 Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, 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, 5 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empre-

gadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgam.

O Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros requereu a extensão das alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga que exerçam a sua actividade na mesma área geográfica e do mesmo âmbito sectorial da convenção.

As alterações da convenção actualizam 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, abrangidos pela convenção, são 197, dos quais 27 (13,7%) auferem remunerações inferiores às convencionais, sendo que 10 (5,1%) têm retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3%. São as empresas dos escalões de dimensão até 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, prestações de conteúdo pecuniário como subsídios de refeição, seguros de viagem, seguros em caso de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão em percentagens que variam entre 2,3% e 7,3%. 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 pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outros instrumentos de regulamentação colectiva, negociais e não negociais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral de cada empresa.

A extensão 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.

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 Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros.**

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

#### Artigo 1.º

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

dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante não abrangidos por instrumentos de regulamentação de trabalho específicos, que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboque e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas 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 na convenção não filiados 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 produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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 cinco.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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 APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho 2007, 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, 5 de Setembro de 2007. — 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 APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que a outorgaram, cuja actividade principal sejam os serviços no âmbito da publicidade e comunicação.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que no território nacional se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

As alterações da convenção actualizam 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 3756, dos quais 1432 (38,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1235 (33%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,8%. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, concretamente o abono para falhas, em 3%, as ajudas de custo, entre 2,9% e 3,3%, e o subsídio de alimentação, em 3,6%. 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 pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de alimentação retroactividades idênticas às da convenção.

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.

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 APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores

outorgante cuja actividade principal sejam os serviços no âmbito da publicidade e comunicação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

- 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 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 — A tabela salarial da convenção e o subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007 e 1 de Julho de 2007, respectivamente.

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 cinco.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.**

O contrato do comércio para Leiria, celebrado entre o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras associações empresariais signatárias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, é alterado como segue:

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho (CAE 51150, 51160, 51170, 51180, 51190, 51211, 51212, 51220, 51311, 51312, 51331, 51332, 51341, 51342, 51370, 51382, 51410, 51421,

51422, 51430, 51441, 51442, 51450, 51471, 51472, 51473, 51474, 51475, 51540, 51840, 51850, 51860, 51870, 51900, 52112, 52120, 52210, 52230, 52240, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623 e 52630) filiadas nas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações empresariais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias.

3 — O âmbito desta convenção é constituído pelos concelhos de Leiria, Batalha, Porto de Mós, Alcobaça, Ansião, Bombarral, Caldas da Rainha, Óbidos, Marinha Grande, Nazaré, Peniche e Pombal.

4 — Esta CCT abrange 1931 empresas e 6805 trabalhadores.

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	2007
I	Director-geral .....	673
II	Director comercial, director de serviços, director administrativo, director financeiro e director de recursos humanos .....	658
III	Gerente e gerente comercial .....	646
IV	Analista de sistema e técnico de contas .....	633
V	Inspector de vendas .....	618
VI	Chefe de vendas, chefe de compras, chefe de departamento e programador principal .....	600
VII	Caixeiro-encarregado, encarregado de loja, técnico de <i>marketing</i> e técnico de contabilidade .....	580
VIII	Caixeiro-chefe de secção, operador encarregado de supermercado, vendedor especializado e escriturário principal .....	561
IX	Caixeiro especializado, operador especializado de supermercado, programador de 1. <sup>a</sup> , correspondente de línguas estrangeiras, técnico especializado de 1. <sup>a</sup> e encarregado de armazém .....	542
X	Primeiro-caixeiro, operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> , delegado de vendas, técnico de vendas, técnico especializado de 2. <sup>a</sup> , primeiro-escriturário, operador informático de 1. <sup>a</sup> , prospector de vendas, vitrinista e caixa de escritório .....	525
XI	Segundo-caixeiro, operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> , demonstrador, fiel de armazém, motorista, serralheiro, electricista, carpinteiro, marceneiro, sapateiro, operador informático de 2. <sup>a</sup> , programador de 2. <sup>a</sup> e segundo-escriturário .....	485
XII	Terceiro-caixeiro, operador de supermercado de 3. <sup>a</sup> , bordador, costureiro, caixa de balcão, cobrador, recepcionista, telefonista, bilheteiro, operador de reprografia e terceiro-escriturário .....	454
XIII	Guarda, repositor, servente de limpeza, distribuidor, embalador, ajudante de motorista, contínuo, porteiro e servente .....	432
XIV	Caixeiro-ajudante, operador-ajudante de supermercado, estagiário de vendas, estagiário de técnico especializado, estagiário de escritório, estagiário de informática e estagiário de programador .....	415
XV	Praticante de balcão, pacote, ajudante de costureiro, ajudante de marceneiro, ajudante de electricista, ajudante de carpinteiro, ajudante de serralheiro e ajudante de sapateiro .....	(*) 337

(\*) Regra geral aplica-se o OMN (€ 403).

Subsídio de refeição — € 2,50/dia.  
 Subsídio de falhas — € 18,50/mês.  
 Diuturnidades — € 9,50/cada.

*Nota.* — A tabela vigora desde 1 de Janeiro de 2007. No caso de haver lugar a retroactivos, os mesmos podem ser pagos em três prestações iguais e em meses seguidos logo após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da tabela.

Leiria, 22 de Junho de 2007.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Vladimiro Garrido de Andrade*, mandatário.

Pela ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós:

*José Carlos de Sousa Caiado*, mandatário.

Pela ACSIA — Associação Comercial, Serviços e Industrial de Alcobaça:

*José Carlos de Sousa Caiado*, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela Associação Comercial de Ansião:

*José Carlos de Sousa Caiado*, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela Associação Comercial do Concelho de Bombarral:

*José Carlos de Sousa Caiado*, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACCCRO — Associação Comercial dos Concelhos de Caldas da Rainha e Óbidos:

*José Carlos de Sousa Caiado*, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACIMG — Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande:

*José Carlos de Sousa Caiado*, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACISN — Associação Comercial, Industrial e Serviços da Nazaré:

*José Carlos de Sousa Caiado*, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Peniche:

*José Carlos de Sousa Caiado*, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela Associação Comercial de Pombal:

*José Carlos de Sousa Caiado*, presidente da ACILIS e mandatário.

Depositado em 11 de Setembro de 2007, a fl. 183 do livro n.º 10, com o n.º 220/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.<sup>da</sup>, e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

O presente AE tem por âmbito pessoal a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.<sup>da</sup>, empresa que tem por actividade o fornecimento de refeições a companhias de aviação civil e terminais aeroportuários, bem como outras actividades afins, incluindo o fornecimento de refeições confeccionadas a outras entidades e ou ao domicílio (*catering*), a prestação de serviços de limpeza, manutenção e conservação do interior de aeronaves e de vendas a bordo e a prestação de outros serviços auxiliares e ou conexos com o transporte aéreo ou incluídos no seu objecto social, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do presente AE e representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência**

1 — O presente AE vigorará pelo prazo de 24 meses, renovando-se por iguais períodos, excepto a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses.

2 — A denúncia pode ser feita decorridos oito meses sobre a data de entrada em vigor do AE, ou de qualquer das suas renovações.

3 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida, por carta registada com aviso de recepção, à outra parte e será acompanhada da proposta de revisão.

4 — A contraproposta, igualmente fundamentada, deverá ser enviada à parte denunciante até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

## CAPÍTULO II

### Da admissão, aprendizagem, estágio, carreira profissional e contratos de trabalho

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Princípios gerais

1 — A admissão de trabalhadores deve obedecer às condições previstas na lei e neste AE.

2 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

3 — Nas admissões para preenchimento de postos de trabalho de natureza permanente, a empresa dará preferência aos trabalhadores que se encontrem ao serviço na função respectiva na qualidade de contratado a termo certo.

4 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 75 dias de trabalho efectivamente prestado para os trabalhadores admitidos para o exercício de funções correspondentes às categorias enquadradas nos níveis I a IX, inclusive, do anexo II;
- b) 100 dias de trabalho efectivamente prestado para os trabalhadores admitidos para o exercício de funções correspondentes às categorias enquadradas nos níveis X a XIV do anexo II;
- c) 160 dias de trabalho efectivamente prestado para os trabalhadores admitidos para o exercício de funções correspondentes às categorias enquadradas nos níveis XV e XVI do anexo II.

4 — Nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Título profissional

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido do respectivo título.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário e retribuição.

3 — O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo rege-se pelo disposto na lei e nos termos do disposto no presente acordo.

2 — Têm-se por justificados os contratos de trabalho a termo celebrados para fazer face a qualquer uma das seguintes circunstâncias:

- a) Substituição temporária, directa ou indirecta, de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, nomeadamente por motivo de doença, licença, dispensa ou gozo de férias, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da ilicitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — Só poderão ser fixados prazos inferiores a seis meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar tenham carácter transitório e sem continuidade.

4 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, a vontade de o não renovar.

5 — O contrato de trabalho a termo certo poderá ser sucessivamente renovado, até ao máximo de três anos, não podendo ter mais de duas renovações, passando a ser considerado, depois daquele limite, como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

6 — Os trabalhadores com contrato a termo certo, ainda que sazonais, têm direito às mesmas regalias definidas neste acordo e na lei para os trabalhadores permanentes.

7 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação de dois dias de remuneração base por cada mês trabalhado, calculado nos termos legais.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Requisitos específicos dos contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações; identificação dos contraentes, categoria profissional, descrição de funções a exercer, retribuição do trabalhador, local de prestação de trabalho, data do início e prazo e fundamentação do contrato a termo.

2 — Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 8.<sup>a</sup> deverá constar igualmente a indicação precisa do serviço ou da obra a que a prestação do trabalhador se destina.

3 — Na falta ou na insuficiência desta justificação, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

4 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

5 — A estipulação do prazo será nula, qualquer que seja a modalidade ou prazo do contrato, quanto tenha por fim iludir as disposições dos contratos sem prazo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — Considera-se aprendizagem o período em que o trabalhador a ela obrigado deve assimilar, sob a orien-

tação de um profissional qualificado, os conhecimentos teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na carreira profissional.

2 — Considera-se trabalho de aprendiz o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva, de acordo com a densidade mínima prevista neste acordo.

3 — As normas que regem a aprendizagem, bem como a duração dos respectivos períodos, são as constantes da parte II do anexo III.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — Estágio e tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira um mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao exercício de uma profissão, quer como complemento da aprendizagem, quer para iniciação em profissões que a não admitem.

2 — As normas que regulamentam o estágio e tirocínio, bem como a duração dos respectivos períodos, são as estabelecidas na parte III do anexo III.

### CAPÍTULO III

#### Quadros, acessos e densidades

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

1 — A definição da composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas desta convenção, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores, para todos os efeitos, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade reduzida

A empresa admitirá, sempre que possível, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Promoção

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior à sua ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Acesso — Normas gerais

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais, escalões ou classes superiores serão preenchidas preferencialmente, em igualdade de condições, pelos trabalhadores das categorias, escalões ou classes imediatamente inferiores.

2 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices da melhor qualificação (técnico-profissional), competência, maior antiguidade e maior idade.

3 — As normas específicas de acesso são as constantes da parte IV do anexo III.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Densidades das categorias

As densidades mínimas a observar serão as constantes do anexo IV.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Densidades de aprendizes e estagiários nas profissões hoteleiras

Nas secções em que há aprendizagem ou estágio só poderá existir um estagiário ou aprendiz por cada dois profissionais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

A empresa quando, nos termos deste contrato, tenha ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários tem de ter, no mínimo, nomeadamente, encarregados pela aprendizagem ou estágio e um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de cinco trabalhadores aprendizes ou estagiários.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros só poderá ser feita nos termos da legislação em vigor.

2 — Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior qualificação e méritos profissionais exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida pelos trabalhadores estrangeiros.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal

1 — A empresa elaborará um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, nos termos, períodos e prazos constantes da lei.

2 — Será sempre enviado um exemplar deste mapa ao sindicato e à associação patronal respectiva.

### CAPÍTULO IV

#### Dos direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;

- b) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, atestado onde conste a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir aos trabalhadores todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipulam o presente contrato e a lei;
- d) Colocar um painel em local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa, entre si ou com os delegados sindicais;
- f) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço um seguro contra acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- g) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, sobre a situação económico-financeira e objectivos da empresa;
- h) Garantir a todos os trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, em respeito pela legislação em vigor, bem como a necessária formação e informação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A frequência de cursos de reciclagem, formação ou aperfeiçoamento profissionais durante o período normal de trabalho é obrigatória para todos os trabalhadores designados pela entidade patronal, que para o efeito suportará todos os custos, sem prejuízo da retribuição e demais regalias do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de noventa horas anuais, não podendo por mês ultrapassar o limite máximo de trinta horas.

3 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal poderá recusar a redução do horário sempre que aqueles cursos coincidam totalmente com os meses de Junho a Setembro.

4 — A frequência dos cursos referidos nesta cláusula deve ser comunicada, consoante os casos, à entidade patronal ou ao trabalhador com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — A entidade patronal poderá solicitar documento comprovativo da frequência do curso ou de ficção de formação profissional.

6 — A utilização da faculdade referida no n.º 2 será controlada a nível da empresa, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal, os clientes e os colegas de trabalho;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar segredos referentes à organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrária aos seus direitos e garantias ou aos dos seus colegas de trabalho;
- h) Manter impecáveis o asseio e higiene pessoais;
- i) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;
- j) Contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- k) Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço e regras profissionais.

2 — O dever a que se refere a alínea g) do número anterior respeita igualmente às instruções emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas 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 suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias usufruídas no exercício das suas funções;
- d) Baixar a categoria, grau, classe ou retribuição do trabalho, excepto se, havendo acordo escrito das partes, a alteração for determinada por razões de mudança de carreira profissional do trabalhador ou por estrita necessidade deste, em caso de acidente, doença ou idade, como forma

de possibilitar a manutenção do seu contrato de trabalho, devendo, nestes casos, a alteração ser precedida de comunicação ao sindicato;

- e) Transferir o trabalhador para outra zona de actividade, salvo acordo das partes, se tal mudança acarretar prejuízo relevante para o trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a esta haja lugar.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Cobrança de quotização sindical

1 — Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, a empresa deduzirá, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 10 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização, preenchido conforme as instruções dele constantes.

3 — Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustados, de todas as importâncias recebidas.

## CAPÍTULO V

### Exercício do poder disciplinar

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente acordo.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando especificamente mandatados.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que a repressão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, excepto quando exista inquérito prévio; neste caso, o prazo será de 90 dias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionais aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As multas aplicadas por infracções cometidas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 60.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho, higiene e segurança;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações, de boa fé, a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, de boa fé, contra entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Presunção

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado, nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — A acção disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

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

4 — O prazo referido no n.º 1 desta cláusula suspende-se nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 60 dias sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período diário e semanal de trabalho é:

- a) Para os profissionais administrativos, sete horas diárias e trinta e cinco semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores, quarenta horas semanais, oito horas diárias em cinco dias de trabalho.

2 — Quando seja praticado trabalho por turnos, o período diário de trabalho efectivo será de oito horas diárias, com um presença máxima de nove horas, em quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso semanal progressivos, os quais, obrigatoriamente, coincidirão de seis em seis semanas com um domingo.

3 — A alteração dos horários de trabalho («folga grande») que vigoram decorrentes da cláusula 41.<sup>a</sup> do CCT hotéis Centro/Sul, publicados no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, e diferentes dos referidos nos números anteriores, será acordada individualmente com cada trabalhador abrangido.

4 — No período de presença na empresa referido no n.º 2 está incluído o tempo destinado às refeições, o qual será de quarenta e cinco minutos para a refeição principal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- Horário fixo;
- Horário flexível;
- Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias, estando previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho comunicados à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flexível aquele cujas horas de início e termo não são iguais todos os dias, encontrando-se previamente fixadas nos mapas de horário de trabalho comunicados à Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de doze horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 — Entende-se por horário rotativo o que sofre variação regular entre pelo menos duas diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Intervalos no horário de trabalho

1 — O período de trabalho poderá ser interrompido por um descanso de duração não inferior a meia hora nem superior a duas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido a duração deste; porém, quando as refeições forem tomadas no período de descanso não aumentará a duração deste.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos só é permitido das 7 às 23 horas.

2 — Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

3 — Sempre que viável, mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

4 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, desde que este não inviabilize o funcionamento da secção, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize como horário da secção onde trabalha.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração dos horários de trabalho

1 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando haja solicitação escrita ou declaração de concordância do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento do estabelecimento o imponha.

2 — A alteração poderá ainda ocorrer quando necessidade imperiosa de mudança do horário geral da secção, devidamente fundamentada, e após consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores, o imponha.

3 — A alteração do horário não poderá, em qualquer caso, acarretar prejuízo sério para o trabalhador, bem como para a sua saúde.

4 — Os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração de horário serão encargos da entidade patronal.

5 — O novo horário, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, deverá ser afixado no painel da empresa com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à comunicação oficial e ao seu início.

6 — Nas secções afectadas pela alteração de horários dos clientes e por novos clientes é permitido acertar duas vezes por ano o horário de trabalho, que coincidirá com o horário IATA. Para além da situação anterior-

mente referida, o acerto do horário de trabalho apenas é permitido no caso de se verificarem alterações significativas dos horários dos clientes com reflexos na actividade da empresa. Nos acertos, a empresa assegurará ao trabalhador:

- a) Transporte, quando não houver transporte público;
- b) A manutenção do mesmo tipo de horários de trabalho, ou seja, o trabalhador que tenha horário fixo não pode passar a horário rotativo nem o que estiver com horário rotativo pode passar a fixo;
- c) A manutenção do mesmo número anual de dias de descanso.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — O trabalho pode ser prestado em regime de tempo parcial, desde que a sua duração seja, pelo menos, equivalente a 50% do período normal de trabalho semanal.

2 — A remuneração dos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial será estabelecida numa base proporcional ao número de horas de trabalho prestado e de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos, na medida do possível, deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — O trabalhador isento terá direito a um prémio de 25% calculado sobre a remuneração mensal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período diário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;

- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivo atendível, o solicite.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio, nos cartões de ponto, ou outro suporte documental de modo que permita fácil verificação.

5 — Cada trabalhador, em cada ano civil, só pode prestar o máximo de duzentas horas suplementares e não mais de duas horas diárias.

6 — Este limite pode ser ultrapassado ocorrendo motivos devidamente justificados, devendo a empresa, neste caso, comunicar o facto à Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, a retribuição do trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100%.

2 — O trabalho suplementar prestado até ao limite de quatro horas por mês de calendário será pago e compensado com a concessão ao trabalhador de descanso à proporção de duas horas e trinta minutos por cada hora de trabalho suplementar prestado, que deverá ser gozado no mês seguinte àquele em que foi prestado, salvo nos casos previstos no número seguinte.

3 — Havendo horas de descanso por gozar que não perfaçam um dia de descanso, serão as mesmas acumuladas até perfazerem o equivalente a um dia de descanso, o qual será gozado nos termos do n.º 2.

4 — Se no prazo referido no n.º 2 ou, se for o caso, no n.º 3 o trabalhador não gozar o descanso, por facto imputável à empresa, a empresa procederá ao pagamento do trabalho suplementar nos termos previstos no n.º 1; porém, se o não gozo do descanso se tiver devido a impedimento do trabalhador, será o descanso gozado no mês seguinte àquele em deveria ter sido gozado.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, os tempos de descanso vencidos poderão ser acumulados e gozados para além do prazo previsto na parte final dos n.ºs 2, 3 e 4, devendo em qualquer caso o seu gozo efectivar-se no ano civil a que respeitem.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, o trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50% no período das 0 às 7 horas e de 25% das 20 às 24 horas; porém, quando no cumprimento do horário de trabalho

sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado entre as 0 e as 7 horas, será todo o período de trabalho diário remunerado com aquele acréscimo.

3 — Os trabalhadores que forem admitidos ao serviço da empresa após a data de entrada em vigor do presente acordo, quando prestem trabalho nocturno entre as 0 e as 7 horas, serão remunerados com um acréscimo de 35 % e, quando prestem trabalho nocturno das 20 às 24 horas, com um acréscimo de 25 %.

4 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar ou havido como tal, acumular-se-á o respectivo acréscimo.

5 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

6 — Nos casos de horários fixos em que, diariamente, quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração líquida mensal.

7 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório o registo de entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivados e identificados, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

3 — O trabalhador tem direito a consultar o registo de horário a todo o momento.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções, em lugar de fácil leitura, o mapa de horário de trabalho respectivo.

3 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à redução ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

4 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

5 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer trabalhador por motivo de doença,

falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda a necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 3, mas deverão ser registados no livro de alterações.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito a:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.<sup>a</sup> classe), avião ou, quando transportados em viatura própria, ao reembolso, em função das distâncias percorridas, das despesas totais e do desgaste da viatura, nos valores por quilómetros estabelecidos para a Administração Pública;
- b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- c) Uma compensação, por cada dia ou fracção, a fixar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração e a distância da deslocação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Polivalência de funções

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma categoria profissional cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância e aquelas sejam compatíveis com a qualificação profissional do trabalhador e o não coloquem, em qualquer circunstância, numa posição hierárquica e profissionalmente inferior.

2 — Mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este prestar trabalho em regime de polivalência de funções.

3 — O trabalhador que preste trabalho em regime de polivalência tem direito a uma compensação enquanto permanecer no referido regime, a ajustar caso a caso, sem prejuízo do que se dispõe na cláusula 81.<sup>a</sup>, e ainda no pagamento pela entidade patronal de eventuais agravamentos de despesas que da entrada nesse regime lhe advenham.

4 — Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de polivalência após o anúncio legal de qualquer greve que abranja a empresa, ficando igualmente impedido o alargamento do âmbito dos regimes que estiverem em curso no referido momento.

## CAPÍTULO VII

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que, mesmo quando superior a vinte e quatro horas, será sempre seguido.

2 — Para todos os trabalhadores administrativos, o descanso semanal coincide com o sábado e o domingo.

3 — Para os metalúrgicos, o descanso semanal é sempre de dois dias e deverá coincidir, pelo menos uma vez por mês, com um sábado e um domingo, através de um sistema de permuta dos dias de descanso semanal, a acordar entre os interessados.

4 — Para os demais trabalhadores, dois dias de descanso semanal, e este será o que resultar do seu horário de trabalho.

5 — A permuta do descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida mediante autorização da entidade patronal e registo de alterações de horário de trabalho.

###### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal é havido como suplementar e remunerado, pois, em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte (quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas, o pagamento será feito por todo o período normal diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido):

$$R = \frac{(RH \times N)}{2} \times 2$$

sendo:

$R$  = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

$RH$  = remuneração horária;

$N$  = número de horas trabalhadas ou ao pagamento das quais o trabalhador tem direito.

3 — Além disso, nos três dias após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço. Por acordo expresso entre as partes, o período de três dias poderá ser alargado.

4 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso de substituição, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago também como suplementar.

5 — Mesmo ocorrendo os motivos previstos no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, nenhum trabalhador poderá prestar em cada mês mais de três dias de trabalho em dias de descanso semanal.

###### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, sendo-lhe igualmente aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 45.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa (festa móvel);

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, feriado distrital (da capital de distrito).

3 — No dia 1.º de Maio, as empresas são obrigadas a dispensar pelo menos 50 % dos trabalhadores.

4 — As empresas deverão, sempre que possível, no dia 24 de Dezembro dispensar os trabalhadores a partir das 20 horas.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, na segunda-feira imediata ao domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local nesse período.

###### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Funcionamento nos feriados

1 — As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores com, pelo menos, quarenta e oito horas de antecedência, relativamente a cada feriado, se são dispensados ou não de prestar trabalho.

2 — A dispensa será feita de forma rotativa, de modo a abranger todos os trabalhadores, salvo se daí resultar prejuízo para o serviço.

#### SECÇÃO II

##### Férias

###### Cláusula 56.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — 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.

4 — 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.

5 — Da aplicação dos n.ºs 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido em 1 de Janeiro e não gozado; terá também direito à retribuição correspondente a esse período, bem como a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio de férias.

7 — No caso previsto no número anterior, o período de férias vencido em 1 de Janeiro e não gozado conta sempre para efeitos de antiguidade.

8 — Da aplicação do disposto no n.º 6 a contratos cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 56.<sup>a</sup>

2 — 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.

3 — Não contam como faltas, para efeitos do aumento da duração do período de férias previsto no número anterior, as seguintes ausências:

- d) Licença de maternidade e de paternidade;
- e) Acidente de trabalho e doença profissional;
- f) Doença do foro oncológico;
- g) Doença que implique internamento hospitalar;
- h) Ausências justificadas, enquanto representantes dos trabalhadores, por dirigentes e delegados sindicais dos sindicatos outorgantes, membros da Comissão de Trabalhadores e representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — Para efeitos do n.º 2, sem prejuízo do disposto no n.º 3, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O aumento da duração do período de férias prevista no n.º 2 não tem consequências no montante do subsídio de férias.

6 — Os trabalhadores cujo contrato tenha duração inferior a um ano, ainda que contratados a termo certo, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis proporcionalmente ao tempo trabalhado.

7 — Para efeito da contagem dos dias úteis são compreendidos os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados intercorrentes, sábados e domingos.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro, de forma que os trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2 — O início das férias, quando marcado unilateralmente pela empresa, pode ocorrer em qualquer dia da semana, incluindo o sábado e o domingo, mas será sempre após o descanso semanal ou feriado.

3 — A entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Abril de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará no painel da empresa; na elaboração do mapa de férias a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejem gozar férias no referido período.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Alteração 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 em caso algum 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 esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem

efectivamente ao serviço, sendo incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2 — Na retribuição das férias, o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 46.<sup>a</sup> sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 57.<sup>a</sup>

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual ao período proporcional de férias.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Momento do pagamento

As remunerações das férias e o respectivo subsídio serão pagos adiantadamente.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença, parto ou acidente comprovado, impossibilitado de entrar em gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível, uma vez obtida da administração regional de saúde a alta respectiva.

2 — Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante o gozo das férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo dessa situação, na forma acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, ou, na falta de acordo, logo após a prestação de três meses de serviço efectivo.

3 — Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º quadrimestre do ano imediato.

4 — A prova das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico das administrações regionais de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado, nas férias

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar 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 de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após a prestação de três meses de serviço efectivo ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número dos dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º quadrimestre do ano imediato.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A entidade patronal que obstar ao gozo de férias, nos termos previstos nesta convenção, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e respectivo subsídio, devendo o período em falta, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte ou, não sendo possível, ser substituído pelo pagamento da correspondente prestação pecuniária.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Noção

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

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

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, que não excedam por mês noventa minutos, as quais não serão consideradas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Tipos 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 lei;
- 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 trabalhador, 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 na lei;
- 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 e nos termos da lei;
- 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 69.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o período que decorre desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento até oito dias após a data do funeral.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — No caso de falta justificada, o trabalhador deverá apresentar prova dos factos invocados para a sua justificação no prazo de sete dias consecutivos após o regresso ao serviço.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas de um ou de meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias e os meios dias de descanso ou feriados não trabalhados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

1 — O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30} = RD$$

sendo:

*RM* — remuneração mensal;  
*RD* — remuneração diária.

2 — A fórmula referida no número anterior não é aplicável às faltas injustificadas.

3 — No caso de o tempo a descontar ser inferior a um dia, a fórmula a aplicar será a seguinte:

$$\frac{RD}{8} \times NH$$

sendo:

*RD* — remuneração diária;  
*NH* — número de horas descontadas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Momento e formas de desconto

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias vencido e não gozado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

### SECÇÃO IV

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por contrato de trabalho ou iniciativa da entidade patronal lhe sejam atribuídas.

2 — Se o impedimento se prolongar por período superior a 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas neste acordo.

3 — Todavia, o contrato caducará no momento em que se torne certo que é definitivo o impedimento.

4 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar. Todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no

dia seguinte àquele em que obteve alta, sob pena de incorrer em infracção disciplinar, nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

Em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

## CAPÍTULO VIII

### Da retribuição

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Conceito

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste acordo, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações, regulares ou variáveis e periódicas, feitas directa ou indirectamente.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Crítérios da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias, trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

4 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria mais elevada no exercício das respectivas funções, receberá o vencimento correspondente à categoria do trabalhador substituído.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração dessa categoria.

6 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível de remuneração respectivo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

Para todos os efeitos do presente acordo, o valor da retribuição horária normal será obtido através da seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

sendo:

- RH* — retribuição horária normal;  
*RM* — retribuição base mensal (retribuição pecuniária mais alimentação);  
*N* — período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os tesoureiros que movimentem regularmente dinheiro têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de € 15,52 enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito a uma retribuição complementar à tabela do AE, nos seguintes termos:

- Trabalhadores com 5 e menos de 10 anos de antiguidade — 5 %;
- Trabalhadores com 10 e menos de 15 anos de antiguidade — 7 %;
- Trabalhadores com 15 ou mais anos de antiguidade — 9 %.

2 — A retribuição complementar prevista no número anterior é devida nos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita, quer seja feito em pecuniário, transferência bancária ou outro.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal colocará à disposição do trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados, férias e subsídios de férias, bem como os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se ou suspendendo-se o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos, quando seja involuntária a conduta determinante dessa ocorrência.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos ou valores encontrados nos equipamentos dos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

3 — Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu comprovado proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas da tabela salarial constante do anexo I; no cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Garantia de aumento mínimo

1 — Todos os trabalhadores remunerados acima da tabela salarial têm direito a um aumento salarial mínimo nos seguintes termos:

- a) Para os trabalhadores enquadrados entre os níveis I a X, o aumento é o correspondente ao valor absoluto (em euros) acordado para o nível I;
- b) Para os trabalhadores enquadrados a partir do nível XI, o aumento é o correspondente ao valor absoluto (em euros) acordado para o nível X.

2 — A garantia de aumento mínimo referido no número anterior só é devida se da tabela acordada não resultar qualquer aumento ou resultar um aumento inferior ao aumento mínimo.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Protecção da maternidade e da paternidade

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto; a trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade de 150 dias, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

2 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, esse período será interrompido a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

4 — A trabalhadora, quando o requeira, pode acumular o gozo das férias com licença de parto.

5 — Os aumentos salariais verificados durante ausências ao serviço por motivo de licença de parto reflectir-se-ão, para todos os efeitos, na retribuição ou subsídios que a trabalhadora deva auferir neste período como se estivesse efectivamente ao serviço.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade.

7 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

## Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Licença em casos especiais

Em caso de nado-morto ou de aborto, o período de licença pós-parto terá a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias.

## Cláusula 94.<sup>a</sup>

### Consultas pré-natais

As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais ou para efectuar quaisquer exames ou tratamentos médicos durante o período de gravidez.

## Cláusula 95.<sup>a</sup>

### Trabalhos proibidos ou condicionados

1 — São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem riscos efectivos ou para a função genética da mulher.

2 — É assegurado às trabalhadoras o direito a não desempenharem durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, ser submetidas a trabalho nocturno ou suplementar e ainda a manipulação de produtos perigosos ou nocivos.

3 — No caso de a trabalhadora desempenhar habitualmente tarefas com as características referidas no número anterior, ser-lhe-ão atribuídas outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

## Cláusula 96.<sup>a</sup>

### Assistência aos filhos

1 — Os trabalhadores que tenham filhos, enteados ou equiparados menores ou deficientes a cargo têm direito a:

- a) Reduzir o trabalho diário de uma hora, seguida ou interpolada, de acordo com as necessidades do trabalhador, para lhes prestar assistência até um ano após o parto;
- b) Ser dispensados, a seu pedido, até um dia por mês para tratar de assuntos relacionados com o filho deficiente;
- c) Ser-lhes fixado um horário de trabalho, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo serviço não ficar inviabilizado com tal horário, até à idade de 11 anos;
- d) Gozar de licença por um período de um ano, renovável por um ou mais períodos de três meses, para prestar assistência no decurso dos primeiros 24 meses de vida da criança;
- e) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração mínima de uma hora, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho fazer um ano.

2 — O pai ou a mãe, alternativamente, são dispensados para aleitação do filho, nos mesmos termos da dispensa para amamentação.

## Cláusula 97.<sup>a</sup>

### Regime das ausências ao trabalho

1 — As ausências ao trabalho previstas nestas cláusulas, bem como a redução do horário de trabalho, não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Determinam apenas perda de retribuição as ausências ao trabalho referidas nas cláusulas 92.<sup>a</sup> e 93.<sup>a</sup>

3 — A licença prevista na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 96.<sup>a</sup> determina a perda de retribuição.

## SECÇÃO II

### Trabalho de menores

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam apresentar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade, sempre que possível, gozarão férias simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3 — O trabalho de menores só é permitido no período compreendido entre as 7 e as 23 horas.

## SECÇÃO III

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos no Código do Trabalho e na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## CAPÍTULO X

### Segurança social e regalias sociais

## SECÇÃO I

### Segurança social e complemento do subsídio de doença

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Contribuições

1 — A empresa e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social, nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagos, nos termos desta convenção.

## Cláusula 101.<sup>a</sup>

### Complemento de subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que se encontrem doentes têm direito, nas situações previstas no número seguinte, a um complemento de remuneração que, acrescido ao subsídio pago pela segurança social, perfaça a sua retribuição líquida mensal.

2 — O complemento previsto no número anterior será pago pelo período de 90 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, nos casos de internamento hospitalar por doença ou acidente ou quando existam doenças infecto-contagiosas.

## SECÇÃO II

### Higiene e segurança no trabalho e saúde

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

As condições de laboração devem obedecer às normas legais que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Poderá ser criada uma comissão de higiene e saúde no local de trabalho, de composição paritária, nos termos que as partes acordarem.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Representante dos trabalhadores

Os trabalhadores elegerão o seu representante para os serviços de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nos termos legais.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho, ou previstos para a passagem de pessoas, e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio, devendo ser limpos diariamente e possuir meios individuais de secagem das mãos.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Lavabos

1 — É obrigatória a existência, em locais apropriados, de lavabos em número suficiente, com abertura e fecho automático ou semi-automático.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores, sabão, toalhas e toalhetes individuais ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem isolamento satisfatório.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa, devem existir vestiários, separados por sexo.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Locais de trabalho

1 — Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer a dimensão apropriada para o número de trabalhadores respeitantes a acesso, iluminação, ventilação, entrada de ar puro e temperatura ambiente.

2 — O funcionamento das instalações de ventilação e de ar condicionado não deve expor os trabalhadores a correntes de ar nocivas e deve assegurar a captação de substâncias nocivas sempre que possível no seu ponto de formação.

3 — A temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser adequados ao organismo humano, levados em conta os métodos de trabalho e os condicionalismos físicos impostos aos trabalhadores.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Primeiros socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e verificado, pelo menos, uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, a entidade patronal providenciará no sentido de que 3% dos trabalhadores e, no mínimo, um trabalhador ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverá, para o efeito,

obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, da Cruz Vermelha ou dos hospitais e conceder as facilidades aos trabalhadores necessárias para o efeito.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Salas de convívio

A empresa colocará à disposição dos trabalhadores um local de descanso ou de convívio, facilmente acessível, com as dimensões necessárias ao número de trabalhadores que as podem utilizar ao mesmo tempo e ao estabelecimento de zona de fumadores com equipamentos necessários e adequados à função a que se destinam.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatório, em relação aos trabalhadores ao serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito pela remuneração base real, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto nos números anteriores.

3 — A apólice de seguro será sempre feita de forma a garantir ao trabalhador sinistrado o mesmo vencimento que este auferiria se estivesse aos serviços.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Fardamentos

1 — Os fardamentos ou uniformes são de uso individual, adequados às funções específicas exercidas pelos trabalhadores, fornecidos pela entidade patronal, que também é responsável pela sua lavagem e substituição.

2 — São fornecidos a cada trabalhador em número suficiente para que as mudanças se façam com a frequência necessária.

3 — Aos trabalhadores que prestam serviços em placa de aeroporto, em instalações frigoríficas e ou locais sujeitos a intempéries ou temperaturas baixas, deve a entidade patronal fornecer fardamentos e ou uniformes complementares adequados a cada situação concreta.

4 — É da responsabilidade dos trabalhadores o uso correcto dos fardamentos e ou uniformes, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Garantia de transportes

A empresa fornecerá ou assegurará a todos os trabalhadores, das 21 horas e 30 minutos às 6 horas, transporte de e para locais centrais de transportes colectivos em Lisboa, para Sacavém e rotunda do Aeroporto.

## SECÇÃO IV

### Alimentação

#### Cláusula 115.º

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Refeições que constituem a alimentação

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o lanche, o jantar, a ceia simples e a ceia completa.

2 — Os trabalhadores que tenham direito ao fornecimento da alimentação em espécie têm direito, conforme o seu horário de trabalho, a uma ou duas refeições principais e ou uma refeição ligeira.

3 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que prestem serviço entre as 22 horas de um dia e a 1 hora do dia seguinte.

4 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie da dieta ou o pagamento do equivalente pecuniário constante da cláusula 120.<sup>a</sup>

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Requisitos da preparação e do fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A empresa assegurará que as refeições tenham suficiência, qualidade e valor nutritivo necessários a uma alimentação racional e adequada por parte dos seus trabalhadores.

2 — Semanalmente será afixada em lugar visível a ementa das refeições a fornecer na mesma semana.

3 — A empresa assegurará que diariamente o prato principal seja diferente ao almoço e ao jantar.

4 — A empresa disporá de um local para o pessoal tomar as suas refeições, que deverá reunir condições de conforto, arejamento e limpeza adequados para o efeito.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições, ligeiras ou principais, não integra o período normal de trabalho efectivo diário, sendo de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas e 30 minutos.

## Cláusula 120.<sup>a</sup>

### Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2 — O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Tabela	Refeições	Valor convencional (euros)
A	Completas/mês . . . . .	21,44
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço e lanche . . . . .	1,66
	Ceia simples . . . . .	1,66
	Almço, jantar e ceia completa . . .	4,76

3 — Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente acordo, haja lugar à substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

## Cláusula 121.<sup>a</sup>

### Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

Os trabalhadores que tenham direito à alimentação fornecida em espécie têm direito, no período das suas férias, ao recebimento do respectivo valor, referido no n.º 2 da cláusula anterior (tabela A).

## Cláusula 122.<sup>a</sup>

### Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Nos casos não referidos na cláusula anterior, quando aos trabalhadores não lhes seja imputável, esta será substituída pelos valores da tabela B da cláusula 120.<sup>a</sup>, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

## CAPÍTULO XI

### Da actividade sindical

## Cláusula 123.<sup>a</sup>

### Direito à actividade sindical

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

2 — A comissão sindical de empresa é constituída pelos delegados sindicais.

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

4 — É proibido à empresa promover a constituição e manter ou subsidiar, por quaisquer meios, associações sindicais ou, de qualquer modo, intervir na sua organização e direcção.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Dirigentes sindicais**

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à empresa.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Tarefas sindicais**

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 124.<sup>a</sup> e 127.<sup>a</sup> e na alínea g) do n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, a empresa é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com a antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais de dois trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Identificação dos delegados**

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

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

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

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

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### **Informação sindical**

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como a proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### **Reuniões fora do horário normal**

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores, ou dos seus delegados sindicais ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### **Reuniões durante o horário normal**

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### **Atribuições**

Aos delegados sindicais ou à comissão sindical compete zelar pelo cumprimento das normas desta convenção.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a entidade patronal**

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora das horas de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 127.<sup>a</sup>

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões, desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 — A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical, membro de comissão de trabalhadores, membro de conselho de empresa europeu ou representante para a segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 141.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

## CAPÍTULO XII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- Caducidade;
- Revogação por acordo das partes;
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

- Despedimento colectivo, por extinção de posto de trabalho, ou por inadaptação do trabalhador;
- Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- Denúncia por iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

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

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

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

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qual-

- quer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
  - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
  - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
  - l) Incumprimento ou omissão ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
  - m) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Suspensão do despedimento

Sendo dado provimento ao pedido de suspensão do despedimento, o trabalhador deve reiniciar a sua actividade até 11 dias após a notificação da decisão.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Substituição da reintegração por indemnização

Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador para os efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade patronal;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

4 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

5 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito ao dobro da indemnização prevista na cláusula 141.<sup>a</sup>, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

6 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias profissionais

1 — Nenhuma outra classificação ou categoria, além das previstas no anexo II, pode ser atribuída aos trabalhadores abrangidos por este instrumento.

2 — Em caso de necessidade de admissão de um trabalhador para uma categoria diferente das previstas neste ACT, esta será acordada entre a empresa e o sindicato.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior

Com a entrada em vigor do presente AE fica revogada a regulamentação colectiva de trabalho aplicável aos outorgantes do presente instrumentos de regulamentação colectiva, constante do ACT entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.<sup>da</sup>, e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, bem como as suas alterações posteriores, constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2002, e 25, de 8 de Julho de 2003.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade global

Os outorgantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável deste AE relativamente aos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis à empresa, constantes da cláusula anterior e ora revogados.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por igual número de elementos nomeados, por um lado, pela parte patronal e, por outro, pela Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT).

2 — Cada empresa indicará dois elementos.

3 — No prazo de 15 dias após a publicação da presente convenção, a empresa comunicará por escrito à FESAHT a identificação dos seus representantes.

4 — A FESAHT indicará, seguidamente, no mesmo prazo, à empresa a identificação dos seus representantes.

5 — Os representantes de cada uma das partes podem pertencer ou não aos quadros da empresa.

6 — À comissão paritária compete, em especial, a interpretação das disposições da presente convenção e a integração das suas lacunas.

7 — A comissão paritária poderá decidir o alargamento das competências referidas no número anterior e ou a criação de outras comissões específicas.

8 — As deliberações são tomadas por unanimidade.

9 — As deliberações adoptadas nos termos dos números anteriores serão parte integrante da presente convenção e devem ser depositadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10 — A comissão elaborará o seu regulamento de funcionamento.

#### ANEXO I

##### Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

Níveis	Remunerações (em euros)
XIX	3090,41
XVIII	2625,88
XVII	2167,58
XVI	1730,71
XV	1256,57
XIV	1224,58
XIII	1040,24
XII	963,91
XI	905,21
X	877,55
IX	799,52
VIII-A	719,18
VIII	702,61
VII	635,14
VI	581,31
V	507,93
IV	495,05
III	480,16
II	457,14
I	406,99

#### ANEXO II

##### Enquadramentos

Níveis	Categorias
XIX	Director-geral.
XVIII	Subdirector-geral.
XVII	Director financeiro. Director de pessoal. Director de produção. Director de operações. Director de serviços.
XVI	Subdirector de serviços.
XV	Assistente de direcção.
XIV	Chefe de cozinha. Chefe de departamento, divisão ou serviços. Chefe de pastelaria. Chefe de pessoal.
XIII	Assistente de operações. Chefe de compras/ecónomo. Chefe de manutenção. Chefe de secção. Encarregado de armazém. Subchefe de cozinha. Supervisor/coordenador de operações.

Níveis	Categorias
XII	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> Escriturário principal. Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> Tesoureiro. Técnico de higiene e segurança alimentar. Técnico manutenção e assistência. Encarregado metalúrgico.
XI	Escriturário de 1. <sup>a</sup> Operador de manutenção de sistemas. Motorista. Secretário de direcção. Preparador/confeccionador de frios (a).
X	Chefe de sala. Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> Electricista oficial. Mecânico. Operário polivalente.
IX	Chefe de copa. Cortador. Dispenseiro. Encarregado de refeitório/pessoal. Escriturário de 2. <sup>a</sup> Governante de rouparia/lavandaria. Pasteleiro 2. <sup>a</sup>
VIII-A	Preparador/embalador.
VIII	Copeiro mais de dois anos de funções. Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> Empregado de armazém. Empregado de refeitório. Encarregado de limpezas. Encarregado de vigilantes. Escriturário de 3. <sup>a</sup> Pasteleiro de 3. <sup>a</sup>
VII	Copeiro até dois anos de funções. Empregado de rouparia/lavandaria. Empregado de limpeza. Costureira. Porteiro/vigilante.
VI	Estagiário-escriturário do 2.º ano. Estagiário do 3.º ano: Cozinha; Pastelaria.
V	Dispenseiro até um ano de funções. Copeiro até um ano de funções. Empregado de lavandaria/rouparia até um ano de funções. Empregado de limpezas até um ano de funções. Empregado de refeitório até um ano de funções. Estagiário-escriturário do 1.º ano. Porteiro-vigilante até um ano. Preparador-embalador até um ano de funções.
IV	Estagiário do 1.º ano: Cozinha; Pastelaria.  Estagiário até um ano: Dispensa.
III	Aprendizes (com mais de 18 anos do 2.º ano): Cozinha; Dispensa; Pastelaria.

Níveis	Categorias
II	Aprendizes do 2.º ano (menos de 18 anos) e aprendizes de um ano (com 18 anos ou mais anos): Cozinha; Despensa; Pastelaria.
I	Aprendizes do 1.º ano (com menos de 18 anos): Cafeteria; Cozinha; Despensa; Pastelaria.

### ANEXO III

#### Admissão, carreira e condições específicas

##### I — Condições específicas de admissão

###### A) Trabalhadores de hotelaria

- 1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.  
2 — São condições de admissão:

- A posse de diploma de escolas profissionais averbado no título profissional;
- A posse de título profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;
- A posse de título profissional.

###### B) Trabalhadores administrativos e de informática

- 1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.  
2 — As habilitações mínimas exigidas são o 12.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos trabalhadores que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

##### II — Aprendizagem — Duração e regulamentação

- 1 — A aprendizagem terá a duração estabelecida no seguinte quadro:

###### Hotelaria

Categorias	Idade do trabalhador			
	Com menos de 18 anos (I)		Com 18 ou mais anos de idade (II)	
	Duração (anos)	Períodos	Duração (anos)	Períodos
Cozinheiro .....	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano
Dispenseiro .....	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano
Pasteleiro .....	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano

- 2 — Os trabalhadores da hotelaria sujeitos a aprendizagem, admitidos com menos de 18 anos, logo que completarem a referida idade ficam sujeitos à duração prevista na col. II do número anterior, computando-se o tempo de aprendizagem já efectuado até à referida

altura para o cálculo do período de aprendizagem a que poderão ainda ser sujeitos.

3 — Os aprendizes só podem ser transferidos de secção ou profissão mediante acordo das partes.

4 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento da admissão se encontram já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais.

5 — O tempo de aprendizagem em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que superior a 45 dias, será contado para efeitos do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

6 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação de profissão ou profissões em que se verificou.

7 — A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de aprendizagem.

8 — Concluído o período de aprendizagem, o aprendiz ingressará no período de estágio, nas categorias em que se encontra previsto o estágio ou na categoria profissional respectiva, nos restantes casos.

##### III — Estágio — Duração e regulamentação

O estágio terá a duração estabelecida nas alíneas seguintes:

###### A) Trabalhadores na hotelaria

Categorias	Duração (anos)	Períodos
Cozinheiro .....	3	1.º ano 2.º ano 3.º ano
Pasteleiro .....	3	1.º ano 2.º ano 3.º ano
Dispenseiro .....	1	1.º ano

###### B) Administrativos e de informática

O ingresso nas profissões de escriturário poderá ser precedido de estágio. O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

##### IV — Acesso — Normas específicas

###### Administrativos

Os escriturários de 3.ª e de 2.ª ascendem automaticamente na categoria profissional imediata logo que completarem três anos de trabalho naquelas categorias.

##### V — Outras condições específicas

###### Motoristas

- 1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar, o prestado em dias de descanso semanal ou dia feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho suplementar, prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

2 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### ANEXO IV

##### Densidades mínimas de profissões hoteleiras

###### 1 — Cozinha

1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Havendo mais de 10 profissionais, aplicar-se-ão as mesmas proporções para os que excederem aquele número; porém, a categoria de chefe de cozinha será substituída pela de subchefe.

###### 2 — Pastelaria

1 — O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pastelaria .....	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> .....	—	1	1	2	3	3	3	4	5	5

2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

###### 3 — Economato

Nos economatos com seis ou mais trabalhadores, um será obrigatoriamente classificado como economo.

###### 4 — Cafeteria

Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria.

###### 5 — Copa

Nas copas onde haja seis ou mais copeiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

##### Densidades mínimas nas profissões não hoteleiras

###### Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário principal .....	—	—	—	—	1	1	1	1	2	2
Primeiro-escriturário .....	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo-escriturário .....	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Terceiro-escriturário .....	—	1	1	2	2	2	3	3	3	4

2 — Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um, no caso de o número desses ser inferior a quatro.

4 — Nos escritórios com nove ou mais profissionais administrativos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Nos escritórios com 12 ou mais trabalhadores administrativos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 — Nos escritórios com 20 ou mais trabalhadores administrativos é obrigatória a existência de um director de serviços.

7 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que haja secção ou serviço constituídos é obrigatória a existência de um trabalhador qualificado na chefia respectiva.

#### Armazéns

1 — Onde existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e um fiel de armazém.

2 — Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

### ANEXO V

#### Definição de funções

##### 1 — Direcção

*Director-geral.* — Sob a direcção directa da administração tem a responsabilidade de gestão e administração de toda a empresa.

*Subdirector-geral.* — Coadjuva o director-geral e substituiu-o nos seus impedimentos ou ausências.

*Director de serviços de pessoal.* — Prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização dos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre os problemas, tais como contratação, tabelas salariais, admissões, despedimento de pessoal, assim como sobre a condução e negociação ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional, de promoções, de segurança e higiene, determinação dos níveis, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros que dizem respeito ao pessoal; aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões necessárias ao seu funcionamento; aconselha e assiste o director-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte e dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

*Assistente de direcção.* — Auxilia o director de serviços na execução das respectivas funções e substituiu-o no seu impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado de reestruturação de certos sectores e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Director financeiro.* — Prevê, organiza, dirige e controla as operações financeiras e contabilísticas de uma organização industrial, comercial ou outra e participa na definição da sua política financeira. Determina a situação financeira da empresa; faz a estimativa das receitas e despesas em função do programa de actividades e da política da organização; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre aspectos financeiros dos programas de produção; apresenta as propostas orçamentais ao conselho de administração ou outro órgão de gestão; dá informações e pareceres sobre problemas financeiros de carácter global, tais como a eficaz utilização dos recursos e o financiamento de bens de equipamento; concede e organiza os sistemas orçamentais e contabilísticos, bem como os sistemas de controlo das despesas; coordena e controla as actividades dos serviços financeiros e contabilísticos, bem como os sistemas de controlo das despesas; coordena e controla as actividades dos serviços financeiros e contabilísticos e toma decisões sobre operações financeiras da organização; elabora relatórios para o director-geral sobre questões orçamentais e contabilísticas e outros problemas financeiros.

*Director de produção («food and beverage»).* — Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elaboro e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as despesas e as receitas nas secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e dos que devem ser suprimidos.

*Director de 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 permite explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

##### 2 — Cozinha

*Chefe de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elaboro ou contribui para

a elaboração das ementas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Subchefe de cozinha.* — Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

*Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>* — Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimento competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

*Cortador.* — Corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos de cozinha.

*Preparador/confeccionador de frios.* — Ocupa-se da preparação das refeições frias. Elaborar ou colabora na elaboração dos menus. Recebe os produtos necessários à confecção das refeições frias, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Corta as carnes, os peixes, os legumes, o pão e demais componentes das refeições frias; prepara as saladas simples ou compostas e os molhos necessários. Emprata, decora e procede ao fecho das saladas e sanduíches frias. Zela pela limpeza da secção, utensílios e equipamentos.

### 3 — Pastelaria

*Chefe/mestre pasteleiro.* — Planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

*Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>* — Prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia a temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico, dirigindo o

funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>* — Trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este (o de 1.<sup>a</sup>) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

*Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>* — Trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este (o de 2.<sup>a</sup>) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

### 4 — Economato

*Chefe de compras.* — Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e economia da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato ou secção.

*Despenseiro.* — Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, desembala, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelo sector de venda ou utilização. Assegura a limpeza das instalações; colabora e ou executa na realização dos inventários. No trabalho da secção pode fazer das funções de motorista.

### 5 — Copa

*Chefe de copa.* — Superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

*Copeiro.* — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições por cuja conservação é responsável, coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

### 6 — Rouparia e lavandaria

*Governante de rouparia e ou lavandaria.* — Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, consertos, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento e aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa

lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elaborou ou colabora na realização dos inventários regulares e permanentes.

*Costureira*. — Ocupa-se dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

*Empregado de lavandaria/rouparia*. — Ocupa-se da lavagem manual e ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas; procede ao respectivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição; engoma e dobra as referidas roupas; faz ainda outros trabalhos da secção.

#### 7 — Limpeza

*Encarregado de limpeza*. — Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

#### 8 — Refeitórios

*Encarregado de refeitório (pessoal)*. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa e colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas do pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantinas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em qualidade, quantidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

*Empregado de refeitório*. — Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha, podendo ainda fazer as requisições do material necessário ao funcionamento da secção.

#### 9 — Vigilância

*Encarregado de vigilantes*. — Coordena e exerce vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

*Porteiro/vigilante*. — Exerce a vigilância e controla a entrada e saída de pessoas, viaturas e mercadorias, verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Assegura os trabalhos de limpeza de utensílios e demais equipamentos da secção. Elaborou relatório de anomalias verificadas.

#### 10 — Operações

*Director de operações*. — Planifica, organiza, dirige e coordena os serviços de comunicações com os clientes, transportes, embalagem e expedição de refeições e outros serviços a prestar pela empresa. Efectua con-

tactos com os clientes e ou seus representantes, entidades aeroportuárias e outras, a fim de planificar a actividade dos serviços que dirige. Cooperou com os responsáveis de outros departamentos na definição e conjugação de objectivos, de acordo com os contratos preestabelecidos e as orientações do director-geral. Elaborou e ou participa na programação e preparação prévia de planos de fornecimento, cargas, descargas, horários e escalas de pessoal, tendo como base as previsões e outros elementos previamente fornecidos pelos clientes e seus representantes. Actualiza e ou colabora na actualização de suportes informáticos, impressos, manuais, menus, planos de carga e demais documentos necessários às funções dos serviços que dirige.

*Assistente de operações*. — Auxilia o superior hierárquico e tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores das operações e desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Supervisor/coordenador de operações*. — Recebe os pedidos de clientes, transmite-os às secções, regista os pedidos e faz guias de remessa, enviando-as para a facturação depois conferidas e controladas; coordena o movimento das entregas de encomendas, incluindo o escalonamento do pessoal de transportes; coordena o serviço relacionado com o movimento de aviões na placa do aeroporto; controla a higiene e limpeza e elaborou os inventários do material ao seu cuidado; requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral o serviço das várias secções.

*Chefe de sala*. — Orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores, podendo participar também na sua execução na sala; requisita todos os produtos necessários ao funcionamento da secção.

*Preparador-embalador*. — Prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções e procede à sua embalagem e acondicionamento e faz ainda o serviço de carga e descargas (como ajudante de motorista) dos veículos no serviço de abastecimento dos aviões e cantinas; acessoriamente, pode executar trabalho de limpeza da secção, tratamento e limpeza de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e copa.

*Estagiário (secções hoteleiras)*. — Prepara-se para ascender ao primeiro grau da categoria profissional para que estagia, executando as tarefas dessa categoria sob a orientação de um profissional.

*Aprendiz (secções hoteleiras)*. — É o trabalhador que, não possuindo título profissional qualificado, adquire conhecimento técnico-profissional que o habilita a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

#### 11 — Escritórios

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviço*. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou nas várias divisões, serviços ou secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do sector que chefia e no limite da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas

ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras semelhantes.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins; executa funções da área que dirige.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo à responsabilidade os valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existência, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização desta assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escritas.

*Escriturário principal.* — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticos, e ainda tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à toada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção. Substitui o chefe de secção nas ausências deste, podendo ainda executar as funções de escriturário.

*Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª):*

- 1) Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalhe; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas e elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

- 2) Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

## 12 — Informática

*Operador de manutenção de sistemas.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas e retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico, a ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

## 13 — Serviços técnicos e manutenção

*Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços.* — Dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa, podendo executar tarefas para que esteja habilitado.

*Operário polivalente.* — Executa tarefas de canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

*Técnico de manutenção e assistência.* — Monta e assenta estruturas ou outras obras de madeira, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir do modelo, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes realiza o trabalho de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

## 14 — Metalúrgicos

*Encarregado.* — Dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e outros trabalhadores, podendo também executar funções para que esteja habilitado.

*Mecânico auto.* — Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

## 15 — Electricistas

*Electricista oficial.* — Executa todos os trabalhos da especialidade e assume as responsabilidades dessa execução.

*Motorista.* — Conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros); compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de serviço, pode proceder à limpeza da viatura e às operações de manutenção dos níveis de óleo, água e combustíveis, de acordo com as especificações, e verifica o estado e pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, deve orientar as operações de carga, dentro do veículo, e de descarga das mercadorias e certificar-se previamente do correcto acondicionamento das cargas a transportar; é responsável pelas cargas transportadas.

1 — Os motoristas que dão o seu acordo por escrito acumulam com a sua definição de funções constantes do texto do ACT as seguintes tarefas: colaboram na carga e descarga dos veículos que conduzem, a qual colocam nos aviões, cantinas e noutros clientes, e, nas instalações da empresa, transportam o material sujo para a copa; podem executar tarefas no carrocel (ou tapete de sala), bem como o transporte de material limpo desta para as respectivas secções.

2 — Os motoristas referidos no número anterior desta cláusula serão remunerados e enquadrados no nível XI da tabela salarial que vigorar em cada momento.

#### 17 — Armazém

*Encarregado de armazém.* — Dirige os trabalhadores e o serviço de armazém/dispensa, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento; é responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação das mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas e calcula os preços dos artigos, baseado nos respectivos custos e economia da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições. Organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável. Executa e é responsável pelos inventários periódicos da empresa. Assegura a limpeza e boa ordem as instalações.

#### ANEXO VI

##### Regulamento de higiene e segurança no trabalho e medicina no trabalho

##### Legislação aplicável

A empresa obriga-se à aplicação e cumprimento das normas legais sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente às constantes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (regulamentação do Código do Trabalho).

##### Serviços de saúde no local de trabalho

A Empresa manterá serviços de saúde no trabalho, de harmonia com o disposto na lei, nomeadamente nos termos previstos no artigo 276.º do Código do Trabalho e no artigos 219.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (regulamentação do Código do Trabalho).

#### Declaração dos outorgantes

Para efeitos do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais signatárias que são abrangidos pelo presente AE cerca de 60 trabalhadores.

Lisboa, 11 de Junho de 2007.

Pela Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.<sup>da</sup>:

*Philippe Heinrich Weibel*, gerente.

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

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

*Fernando Carlos Cerqueira Pinto*, mandatário.

Pela FEPACES — Federação dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

*Fernando Carlos Cerqueira Pinto*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Urbanos/CGTP:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

*Fernando Carlos Cerqueira Pinto*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacéutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

*Fernando Carlos Cequeira Pinto*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 25 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

#### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

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, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

25 de Julho de 2007.

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 26 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que esta Federação representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 26 de Julho de 2007. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 11 de Setembro de 2007, a fl. 182 do livro n.º 10, com o n.º 218/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa IOLA — Indústria de Óptica, S. A., cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos do Porto e de Setúbal.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange um empregador e 94 trabalhadores.

5 — Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados de 1 de Abril de 2007 a 31 de Março de 2008 e serão revistas anualmente.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

10 — .....

11 — .....

#### Cláusula 29.ª

##### Trabalho por turnos

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) Três turnos de laboração contínua — acréscimo de 22,5% (o valor a vigorar nesta vigência — € 136,80);

- b) Três turnos com folga fixa — acréscimo de 18,75% (o valor a vigorar nesta vigência — € 114);
- c) Dois turnos com folga alternada — acréscimo de 15% (o valor a vigorar nesta vigência — € 91,20);
- d) Dois turnos com folga fixa — acréscimo de 12,5% (o valor a vigorar nesta vigência — € 76).

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo IV do anexo IV.

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

10 — .....

11 — .....

12 — Os trabalhadores, em regime de turnos ou não, que prestem trabalho nos dias de Natal (25 de Dezembro) ou ano novo (1 de Janeiro) têm direito a uma gratificação extraordinária no valor de € 40,80 por cada um desses dias.

13 — .....

14 — .....

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 78,80.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1 — .....

2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, tem o valor de € 6,05.

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — .....

2 — Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de € 33 150 e que vigorará durante o correspondente período.

### ANEXO III Enquadramentos

#### Grupo I:

Chefe de serviços;  
Contabilista.

#### Grupo I-A:

Adjunto de chefe de serviços.

#### Grupo II:

Caixeiro-encarregado;  
Chefe de secção;  
Chefe de vendas;  
Encarregado geral;  
Secretário de administração;  
Vendedor;  
Especializado.

#### Grupo III:

Escriturário do serviço de pessoal;  
Instrumentista de controlo industrial;  
Secretário de direcção;  
Subchefe de secção.

#### Grupo IV:

Caixeiro de balcão com mais de três anos;  
Controlista de armazém de óptica;  
Escriturário com mais de três anos;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista com mais de três anos;  
Prospector de vendas;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

#### Grupo V:

Agente de serviços de planeamento e armazém;  
Caixeiro de balcão de dois a três anos;  
Cobrador;  
Escriturário de dois a três anos;  
Motorista de ligeiros.

#### Grupo VI:

Oficial electricista até três anos;  
Operador de máquinas de vácuo;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

#### Grupo VII:

Agente de serviços de atendimento a clientes;  
Ajudante de motorista;  
Caixeiro de balcão até dois anos;  
Controlador de qualidade;  
Escriturário até dois anos;  
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;  
Operador de máquinas de receiptuário.

#### Grupo VIII:

Colorizador de lentes;  
Fiel de armazém;  
Telefonista.

Grupo IX:

Auxiliar de planeamento;  
Empregado de serviços externos;  
Estagiário de escritório do 3.º ano;  
Examinador de superfícies;  
Serralheiro mecânico de 3.ª;  
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo X:

Controlador de potências;  
Guarda.

Grupo XI:

Auxiliar de armazém;  
Caixeiro-ajudante do 2.º ano;  
Estagiário de escritório do 2.º ano.

Grupo XII:

Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
Verificador conferente de lentes;  
Verificador de superfícies.

Grupo XIII:

Praticante do 2.º ano (produção);  
Praticante operador de máquinas de vácuo do  
2.º ano;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;  
Caixeiro-ajudante do 1.º ano;  
Embalador;  
Empregada de limpeza.

Grupo XV:

Aprendiz electricista;  
Praticante caixeiro;  
Servente/estafeta;  
Praticante operador de máquinas de vácuo do  
1.º ano;  
Praticante do 1.º ano (produção).

**ANEXO IV**

**Tabela salarial**

Grupos	Vencimento (euros)
1 .....	809
1-A .....	739
2 .....	669
3 .....	638
4 .....	608
5 .....	586
6 .....	564
7 .....	550
8 .....	538
9 .....	522
10 .....	511
11 .....	495
12 .....	479
13 .....	471
14 .....	462
15 .....	460

Setúbal, 28 de Agosto de 2007.

Pela IOLA — Indústria de Óptica, S. A.:

*Gonçalo Francisco Patrício Empis*, administrador/director-geral.  
*David Carneira Leite Marinho*, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica, e Vidro:

*Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE celebrado entre a empresa IOLA — Indústria de Óptica, S. A., e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, se declara que esta Federação representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 22 de Agosto de 2007. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 11 de Setembro de 2007, a fl. 183 do livro n.º 10, com o n.º 219/2007, 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

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Assoc. Empresarial de Lamego — Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral realizada em 18 de Outubro de 2002.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, natureza, sede, área e duração**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação**

É transformada em Associação Empresarial de Lamego, passando a referida Associação a ser regida pelas disposições dos presentes estatutos.

##### **Artigo 2.º**

##### **Duração**

A Associação Empresarial de Lamego é uma associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos.

##### **Artigo 3.º**

##### **Sede e área**

A Associação tem a sua sede na cidade de Lamego e abrange os concelhos do Vale do Douro Sul: Lamego, Armamar, Cinfães, Moimenta da Beira, Penedono, Resende, São João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço e Tarouca.

#### Artigo 4.º

1 — O objecto da Associação Empresarial de Lamego consiste na representação, defesa e promoção das empresas suas associadas.

2 — A fim de prosseguir as suas finalidades, são, nomeadamente, atribuições da Associação Empresarial de Lamego:

- a) Desenvolver actividades que os seus órgãos tiverem por mais adequadas segundo as circunstâncias, nelas se incluindo a prestação de serviços às empresas e a representação dos interesses da comunidade empresarial junto do poder político, da administração pública e privada, das organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, bem como junto de quaisquer outras entidades que se entenda necessário;
- b) Estimular um sistema de relações solidárias entre os seus membros;
- c) Nos serviços a prestar à comunidade empresarial integrar-se-ão, designadamente, a organização de feiras, exposições e congressos, informação e apoio técnico; a promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais; o ensino e formação profissional, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em ciências empresariais; a promoção e a divulgação da ciência e da tecnologia;
- d) Participar no capital de sociedades comerciais, em agrupamentos complementares de empresas e em agrupamentos europeus de interesse económico, bem como celebrar contratos de associação em participação e de consórcio, desde que disso resulte benefício para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses;
- e) Propor, promover ou executar os estudos de pesquisa e técnica de interesse para o sector e a região;
- f) Prosseguir quaisquer outros objectivos de interesse dos associados e da actividade e região em que se integram;
- g) A Associação Empresarial de Lamego poderá filiar-se em outros organismos, nacionais ou estrangeiros, de fim semelhante, e com eles associar-se.

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO I

#### Associados

#### Artigo 5.º

##### Associados efectivos

1 — Poderão filiar-se na Associação Empresarial de Lamego como associados efectivos quaisquer pessoas singulares ou colectivas que tenham actividade comercial ou empresarial e ainda quaisquer instituições cujo fim estatutário seja compatível com o da Associação Empresarial de Lamego.

2 — A admissão dos associados efectivos depende da deliberação da direcção.

#### Artigo 6.º

##### Associados honorários e beneméritos

1 — São associados honorários as pessoas individuais ou colectivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos directivos ou com eles colaborado, prestando à Associação Empresarial de Lamego serviços relevantes com assiduidade e dedicação e se tornem mercedores dessa distinção.

2 — A qualidade de associado honorário será concedida por deliberação da assembleia geral, mediante proposta dos associados.

3 — São associados beneméritos as pessoas individuais ou colectivas que tenham prestado à Associação Empresarial de Lamego acções ou serviços relevantes e, bem assim, que contribuam de forma vultuosa para o aumento do património da Associação Empresarial de Lamego e maior facilidade de prossecução dos seus fins.

4 — A qualidade de associado benemérito será concedida por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

#### Artigo 7.º

##### Direitos e deveres dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação Empresarial de Lamego considere necessária, nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação Empresarial de Lamego;
- b) Convocar e participar nas reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação Empresarial de Lamego;
- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- d) Beneficiar de todos os serviços e apoio da Associação Empresarial de Lamego nas condições que forem estabelecidas;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses da Associação Empresarial de Lamego e dos associados;
- f) Fazer-se representar pela Associação Empresarial de Lamego, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;
- g) Desistir da sua qualidade de associado desde que presente, por escrito, ao presidente da direcção o seu pedido de demissão, pedido esse que pode ser feito a todo o tempo, sem prejuízo de a Associação Empresarial de Lamego exigir a quotização porventura atrasada e anterior à comunicação da demissão;
- h) Receber, quando da sua inscrição, um exemplar dos estatutos e dos regulamentos existentes, bem como o cartão de associado e uma relação dos protocolos existentes;
- i) Ser ouvido antes de ser julgado por qualquer infracção.

2 — São direitos dos associados honorários e beneméritos:

- a) Frequentar a sede da Associação Empresarial de Lamego, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;
- b) Tomar parte nas assembleias gerais, mas sem direito a voto;
- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- d) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação Empresarial de Lamego.

3 — São deveres dos associados efectivos:

- a) Contribuir pontualmente e voluntariamente com o pagamento das quotas e jóia, bem como outras participações previstas nos termos estatutários ou dos regulamentos existentes;
- b) Exercer com dedicação, isenção, eficiência e zelo os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Honrar e prestigiar a Associação Empresarial de Lamego, contribuindo em todas as circunstâncias para o seu bom funcionamento e engrandecimento;
- e) Acatar e respeitar as deliberações dos órgãos sociais da Associação Empresarial de Lamego, salvo o direito de recurso;
- f) Fornecer à Associação Empresarial de Lamego as informações que lhe forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;
- g) Devolver o cartão de associado quando solicitado, nomeadamente quando se demita, seja suspenso ou expulso nos termos estatutários.

#### Artigo 8.º

##### Admissão e rejeição de associados efectivos

1 — A admissão, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio, far-se-á por deliberação da direcção, que verificará os requisitos necessários, no prazo de 30 dias após a apresentação.

2 — O pedido de admissão de associado deverá ser acompanhado por documento que ateste a sua qualidade de empresário apresentado pelo interessado na sede ou delegações da Associação Empresarial de Lamego, que o farão chegar aos serviços competentes, sendo por estes processado e de seguida remetido à direcção.

3 — A readmissão de qualquer associado que tenha desistido da sua qualidade ou que a tenha perdido pelos motivos previstos nestes estatutos só se considera efectiva decorridos seis meses da data da nova admissão, desde que preencha os requisitos necessários, havendo lugar ao pagamento da jóia de inscrição.

4 — As deliberações de admissão ou de rejeição dos associados deverão ser comunicadas por escrito aos inte-

ressados, afixadas na sede e delegações ou publicadas no órgão de informação oficial da Associação Empresarial de Lamego, nos 60 dias subsequentes à entrada do pedido.

5 — A falta de comunicação no prazo referido no número anterior confere ao requerente o direito automático à qualidade de associado efectivo.

6 — Da admissão ou da rejeição da qualidade de associado efectivo haverá recurso fundamentado para o conselho de disciplina, a interpor no prazo máximo de 15 dias após a comunicação.

7 — O recurso será apreciado e decidido no prazo máximo de 30 dias na reunião do conselho de disciplina, convocada para o efeito.

8 — A interposição do recurso suspende a deliberação da direcção.

9 — O pedido para admissão de associado efectivo envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer da Associação Empresarial de Lamego, quer daquelas em que esta venha a estabelecer relações.

#### Artigo 9.º

##### Formas de representação

1 — Os associados que sejam pessoas colectivas deverão informar a Associação Empresarial de Lamego da sua forma de constituição e indicar o seu representante aquando da sua inscrição.

2 — Os associados que sejam pessoas colectivas, se por qualquer motivo cessarem o vínculo com o seu representante perante a Associação Empresarial de Lamego, deverão informar esta de quem será o novo representante.

3 — Quando os associados forem pessoas singulares, serão eles os representantes legais perante a Associação Empresarial de Lamego.

4 — A todo o tempo o associado poderá substituir o seu representante, preenchendo impresso próprio para o efeito ou declaração da firma em causa e entregando o mesmo nos serviços competentes da Associação Empresarial de Lamego, ou ao presidente da mesa da assembleia geral no caso de a substituição ser feita pontualmente para essa reunião da assembleia geral; neste caso deverá o pedido ser entregue ao presidente da mesa antes de iniciados os trabalhos.

5 — No caso da assembleia eleitoral, os representantes à data da realização da assembleia serão os respectivos titulares do voto.

#### Artigo 10.º

##### Jóia e quota

1 — Os associados pagarão uma jóia de inscrição e uma quota no valor fixado pela direcção, ouvido o conselho fiscal e ratificado pela assembleia geral.

2 — Poderá a direcção isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento de jóia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da Associação Empresarial de Lamego.

3 — A periodicidade do pagamento das quotas será fixada pela direcção e ratificada pela assembleia geral.

4 — Das quotas pagas, bem como da jóia de inscrição, será sempre passado o recibo ao associado.

## SECÇÃO II

### Regime disciplinar

#### Artigo 11.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Ficam suspensos do exercício dos seus direitos sociais os associados que se encontrem em mora, por mais de seis meses, no pagamento das suas quotas ou de outras dívidas para com a Associação Empresarial de Lamego; esta decisão caberá ao conselho de disciplina, cabendo à direcção a elaboração do processo disciplinar por escrito.

2 — A suspensão será comunicada ao associado, fixando-lhe prazo para pagar o montante em dívida, ou justificar a falta de pagamento, sob pena de exclusão.

3 — Perdem ainda a qualidade de associados:

- a) Os que renunciarem voluntariamente ao direito de serem associados e que tal decisão comuniquem por escrito ao presidente da direcção;
- b) Os que violem, por forma reiterada, as regras legais respeitantes à vida da Associação Empresarial de Lamego, as disposições estatutárias ou as deliberações dos órgãos sociais, salvo o direito de recurso;
- c) Os que deixarem de satisfazer as condições de admissão previstas nestes estatutos;
- d) Os que deixarem de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado;
- e) Aqueles que pratiquem actos contrários aos objectivos da Associação Empresarial de Lamego ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio;
- f) A exclusão cabe ao conselho de disciplina e será precedida da audiência do associado visado, a quem será concedido prazo suficiente para apresentar por escrito a sua defesa.

§ único. No caso previsto no n.º 1, poderá a direcção, ouvido o conselho de disciplina, decidir a sua readmissão como associado, desde que tenha liquidado o débito das dívidas existentes, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º

#### Artigo 12.º

##### Sanções

1 — Serão consideradas infracções disciplinares as violações aos preceitos legais e estatutários ou regulamentares vigentes, que de alguma forma colidam com os interesses da Associação Empresarial de Lamego, às obrigações emergentes dos presentes estatutos e regulamentos, bem como aos contratos ou acordos firmados pela Associação Empresarial de Lamego.

2 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou regulamentos da Associação Empresarial de Lamego, ou ainda a falta de cumprimento das deliberações dos órgãos sociais, são passíveis das seguintes punições:

- a) Advertência registada;
- b) Multa até cinco anos de quotizações;
- c) Suspensão dos direitos e regalias de associado até três anos;
- d) Exclusão.

3 — A graduação e aplicação das sanções previstas no número anterior são da exclusiva competência do conselho de disciplina, mediante proposta da direcção, à qual caberá a elaboração do processo disciplinar por escrito.

4 — Nenhuma medida sancionatória será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada.

5 — Aos associados será dado um prazo de 10 dias úteis para apresentar as alegações e todos os meios de prova que entenda em sua defesa.

6 — Da decisão de aplicação da sanção poderá o acusado interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de 15 dias úteis após a data da notificação da sanção, que analisará o processo na reunião imediatamente a seguir.

7 — O recurso tem efeitos suspensivos, até deliberação da assembleia geral.

8 — As deliberações da assembleia geral sobre a aplicação de sanções serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

9 — Todos os custos inerentes aos processos previstos no presente artigo serão imputados ao associado em apreço, desde que seja provada a acusação proferida.

## CAPÍTULO III

### SECÇÃO I

#### Órgãos

#### Artigo 13.º

##### Órgãos da Associação

1 — São órgãos da Associação Empresarial de Lamego a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina.

2 — De todas as reuniões dos órgãos sociais serão elaboradas actas, as quais serão aprovadas, com as devidas alterações se for caso disso, na reunião seguinte do órgão em causa.

#### Artigo 14.º

##### Exercício de cargos sociais

1 — Os cargos sociais são sempre exercidos por pessoas singulares associadas; quando uma pessoa colectiva

seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que em sua representação exercerá o cargo.

2 — Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e a pessoa colectiva por si representada, cessam automaticamente as suas funções, verificando-se vacatura no órgão, que será preenchida nos termos legal e estatutários; poderá a assembleia geral decidir que o titular do cargo social se manterá em funções até ao término do seu mandato, desde que se mostre de manifesta importância para a Associação Empresarial de Lamego.

3 — Nenhum associado pode estar representado em mais de um órgão electivo.

4 — O mandato dos titulares dos órgãos electivos é de três anos, sendo sempre permitida a recondução por mais um mandato; os designados para o preenchimento das vacaturas no decurso do mandato cessarão funções no seu termo.

5 — Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social consideram-se empossados pelo simples facto da eleição ou designação e manter-se-ão em funções até à eleição ou designação de quem deva substituí-los.

#### Artigo 15.º

##### Remunerações

1 — O exercício de cargos sociais não é remunerado.

2 — A direcção poderá autorizar o pagamento de uma remuneração quando o volume do movimento financeiro ou a complexidade da administração da Associação Empresarial de Lamego exija a presença a tempo inteiro de um ou mais membros da direcção ou de uma pessoa nomeada para exercer funções executivas.

3 — Desde que devidamente justificadas e documentadas, poderá haver lugar ao pagamento de despesas resultantes do exercício do cargo social.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 16.º

##### Composição

A assembleia geral é constituída por todos os seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 17.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Compete ao presidente:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;

c) Assinar, com os secretários, as actas das reuniões da assembleia geral.

3 — Compete aos secretários:

- a) Redigir e assinar com o presidente da mesa as actas das reuniões da assembleia geral;
- b) Auxiliar o presidente e os vice-presidentes na condução dos trabalhos.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — As assembleias gerais ordinárias terão lugar até 31 de Março de cada ano e destinam-se exclusivamente a apreciar, discutir e votar o relatório de contas do exercício findo e apresentação e aprovação do plano e orçamento.

2 — As assembleias eleitorais ordinárias reúnem de três em três anos para eleger os órgãos da Associação Empresarial de Lamego, ou no caso de vacatura dos órgãos quando seja necessário.

3 — As assembleias gerais extraordinárias reunirão sempre que convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direcção ou do conselho fiscal, ou de 20 associados efectivos que lho solicitem, indicando a ordem de trabalhos e justificando a necessidade da reunião.

4 — As assembleias gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados não se realizarão se à hora para que estiver convocada a reunião não estiver presente pelo menos metade dos associados requerentes.

#### Artigo 19.º

##### Convocatórias

1 — As assembleias serão convocadas mediante aviso postal expedido para o endereço de cada associado, tal como consta dos registos da Associação Empresarial de Lamego, com a antecedência de 15 dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais, caso em que deverá ser observado o prazo de 30 dias, nunca podendo ser inferior a este; as assembleias serão anunciadas num dos jornais mais lidos do distrito e, no caso das assembleias eleitorais, em dois dos jornais mais lidos do distrito.

2 — Da convocatória constará o dia, hora e local de reunião, bem como a ordem de trabalhos.

3 — A assembleia geral poderá reunir fora da sede da Associação Empresarial de Lamego sempre que se entenda por conveniente.

#### Artigo 20.º

##### Quórum; maiorias

1 — As assembleias gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que estejam presentes metade dos associados; em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes; a alteração dos estatutos exige, contudo, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes; a destituição dos órgãos sociais exige o voto favorável da maioria dos associados da Associação Empresarial de Lamego e a dissolução da Associação Empresarial de Lamego três quartos do número de todos os associados desta.

3 — A cada associado presente corresponde um voto.

#### Artigo 21.º

##### Competência da assembleia geral

1 — É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar os actos dos órgãos electivos da Associação Empresarial de Lamego e, em particular, deliberar sobre o relatório e contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos electivos da Associação Empresarial de Lamego;
- d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direcção em matéria de jóia e quotas;
- e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos ou sobre qualquer proposta de regulamento que directamente cerceiem os direitos ou agravem deveres dos associados;
- f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e do conselho de disciplina;
- g) Deliberar sobre a extinção da Associação Empresarial de Lamego;
- h) Exercer as demais funções que lhe sejam legal ou estatutariamente cometidas;
- i) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

2 — Tratando-se de destituição ou vacatura dos órgãos sociais, a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente os órgãos electivos da Associação Empresarial de Lamego, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos.

3 — No caso previsto na alínea anterior, a assembleia deverá ser convocada por um mínimo de 50% dos associados efectivos, devendo ainda estar presente na referida Assembleia um mínimo de 50% dos associados que assinaram a respectiva convocatória.

4 — No caso de demissão dos órgãos electivos, estes manter-se-ão em exercício de funções até à realização de novas eleições.

5 — Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos electivos da Associação Empresarial de Lamego se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência.

#### Artigo 22.º

##### Eleições

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia eleitoral, formada pelos associados efectivos com mais de seis meses de

inscrição, que à data da sua convocação se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.

2 — A eleição é feita por escrutínio secreto.

3 — A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respectiva assembleia são objecto de regulamento, cuja aprovação cabe à assembleia geral.

#### SECÇÃO III

##### Direcção

#### Artigo 23.º

##### Composição

1 — A direcção é composta por cinco directores efectivos, sendo que um deles desempenha ainda as funções de presidente.

2 — Têm ainda assento, nas reuniões da direcção:

- a) Os directores das delegações, sem direito a voto;
- b) Os membros suplentes da direcção e os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, sempre que solicitados, não tendo, no entanto, direito a voto.

3 — Os directores das delegações poderão ser membros efectivos da direcção.

#### Artigo 24.º

##### Competências

1 — Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos;
- b) Representar e gerir a Associação Empresarial de Lamego;
- c) Dar execução ao plano anual de actividades da Associação Empresarial de Lamego que vier a ser aprovado pela assembleia geral;
- d) Gerir os bens da Associação Empresarial de Lamego, salvo no que se refere à aquisição e alienação onerosa de bens imóveis, sendo esta competência ratificada pela assembleia geral;
- e) Organizar e dirigir o funcionamento dos serviços da Associação Empresarial de Lamego e elaborar os regulamentos necessários;
- f) Contratar e despedir o pessoal da Associação Empresarial de Lamego e exercer sobre ele o poder disciplinar;
- g) Elaborar os relatórios e contas anuais da Associação Empresarial de Lamego;
- h) Proceder à arrecadação das receitas e à realização das despesas da Associação Empresarial de Lamego;
- i) Celebrar contratos e outros acordos com vista à prossecução do fim estatutário;
- j) Elaborar linhas de orientação estratégica, bem como projectos de planos de actividade e de orçamentos anuais;
- k) Nomear comissões e grupos de trabalho para tratar de assuntos específicos da sua competência;

- l) Representar a Associação Empresarial de Lamego em juízo e fora dele, nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias, podendo confessar, desistir, transigir e comprometer-se em arbítrios;
- m) Constituir mandatários nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias;
- n) Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações, fundações, confederações ou outras formas jurídicas que pugnem por objectivos comuns;
- o) Negociar e aprovar protocolos de cooperação, parceria ou de associação com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como decidir a participação na gestão de empresas, comissões ou outras pessoas colectivas cujos fins se relacionem com os objectivos da Associação Empresarial de Lamego;
- p) Elaborar uma lista candidata para a eleição de novos corpos sociais, caso nenhuma outra seja apresentada, no prazo legal previsto nestes estatutos;
- q) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- r) Em geral, praticar tudo o que for julgado por conveniente para a prossecução dos fins estatutários da Associação Empresarial de Lamego;
- s) Elaborar e aprovar o seu regulamento;
- t) Proceder à elaboração de inventário anual.

2 — Para além das competências previstas no número anterior, compete ainda à direcção o exercício das funções que a assembleia geral nela delegue por deliberação expressa.

#### Artigo 25.º

##### Funcionamento orgânico

1 — As tarefas e competências dos directores, salvo decisão interna do foro da direcção eleita, que as poderá ajustar ou complementar, serão estatutariamente subdivididas em cinco pelouros de responsabilidade individual, que cobrirão cada uma das seguintes áreas:

- a) Direcção-geral, planeamento estratégico e políticas de actuação;
- b) Área financeira e administrativa;
- c) Gestão do património, pessoal e funcionamento interno;
- d) Associativismo, eventos e projectos de dinamização;
- e) Representação externa, planeamento e contencioso.

2 — Caberá ao presidente assumir as tarefas inerentes à alínea a) do artigo anterior e coordenar o desempenho dos vários pelouros atribuídos a cada um dos directores.

3 — A distribuição de pelouros é obrigatória e ocorrerá na primeira reunião após a tomada de posse da nova direcção, sendo prerrogativa exclusiva do presidente.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões e deliberações

1 — A direcção da Associação Empresarial de Lamego reunirá ordinariamente uma vez por mês e

extraordinariamente sempre que o presidente a convoque ou a pedido da maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações da direcção são tomadas com a presença de mais de metade dos seus membros efectivos.

3 — Poderá a direcção convidar qualquer pessoa para participar nas reuniões, sem direito a voto, se a sua presença se mostrar de alguma forma relevante.

#### Artigo 27.º

##### Forma de vinculação da Associação Empresarial de Lamego

1 — Para obrigar a Associação Empresarial de Lamego em qualquer documento são necessárias as assinaturas de dois membros electivos da direcção, sendo obrigatoriamente uma do presidente ou de um dos vice-presidentes da direcção, salvo no que respeita aos pagamentos, em que uma das assinaturas é obrigatoriamente a do tesoureiro.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente, por qualquer outro membro da direcção ou por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tanto.

#### SECÇÃO IV

##### Conselho fiscal

#### Artigo 28.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal.

#### Artigo 29.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a actividade da direcção e da assembleia geral;
- b) Verificar a regularidade e a adequabilidade da contabilidade da Associação Empresarial de Lamego;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas a submeter à assembleia geral;
- d) Dar parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou direcção;
- e) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

#### Artigo 30.º

##### Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro das actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação Empresarial de Lamego.

## Artigo 31.º

### Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa sua, a pedido do presidente da direcção ou a pedido da mesa da assembleia geral.

2 — A direcção e mesa da assembleia geral poderão tomar parte das reuniões do conselho fiscal, a pedido deste, não tendo no entanto direito a voto.

3 — O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO V

### Conselho de disciplina

## Artigo 32.º

### Composição

O conselho de disciplina é constituído pelo presidente da direcção, o presidente da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

## Artigo 33.º

### Competência

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Apreciar e deliberar todos os recursos interpostos das decisões da direcção;
- b) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos restantes órgãos sociais ou cometidas pelos presentes estatutos;
- c) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

## Artigo 34.º

### Reuniões

O conselho de disciplina reunirá ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente por convocatória de qualquer dos seus elementos, a solicitação da assembleia geral ou nos termos dos artigos 8.º e 12.º

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro

## Artigo 35.º

### Receitas

Constituem receitas da Associação Empresarial de Lamego:

- a) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- b) Outras contribuições voluntárias dos associados;
- c) As taxas estabelecidas pela direcção pela prestação de determinados serviços ou para participação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;
- d) As doações ou legados atribuídos à Associação Empresarial de Lamego;

- e) As participações sociais e outras receitas que derivem directa ou indirectamente da participação da Associação Empresarial de Lamego, na constituição ou composição de empresas ou outras pessoas colectivas;
- f) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidos à Associação Empresarial de Lamego por pessoas de direito privado ou público;
- g) Quaisquer outras regalias legítimas.

## Artigo 36.º

### Despesas

Constituem despesas da Associação Empresarial de Lamego:

- a) Os encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e de quaisquer outras dependências ou serviços pertencentes à Associação Empresarial de Lamego, ou por ela administrados;
- b) As retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores;
- c) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário, incluindo a participação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

## CAPÍTULO V

### Organizações especiais

## Artigo 37.º

### Formas especiais de organização

1 — No âmbito dos serviços a prestar à comunidade empresarial, poderá a Associação Empresarial de Lamego promover o ensino e formação profissional, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em Ciências Empresariais, promoção e divulgação da ciência e tecnologia.

2 — A Associação Empresarial de Lamego poderá ainda representar outras associações de objecto e fins semelhantes que a ela adiram, unam ou se associem mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção; poderá ser ainda decidida de igual forma a fusão entre a Associação Empresarial de Lamego e outras associações de objecto e fins semelhantes, sendo para tanto necessário a aprovação, mediante proposta da direcção, por parte de três quartos dos associados presentes na reunião da assembleia geral.

## Artigo 38.º

### Outras formas de organização

1 — A título de prossecução do objecto e fins da Associação Empresarial de Lamego, poderá a direcção criar outras formas especiais de organização, tais como:

- a) Comissões técnicas e especializadas;
- b) Condomínios comerciais;
- c) Conselhos de actividade sectoriais;
- d) Secções e delegações;
- e) Quaisquer outras que se mostrem de manifesta importância para a Associação Empresarial de Lamego.

2 — Estas formas de organização de carácter permanente ou temporário destinam-se a estudar, propor e acompanhar os problemas específicos de determinada zona ou ramos de actividade representados pela Associação Empresarial de Lamego.

3 — Poderá a direcção delegar competências nestas organizações, implementando-lhes um verdadeiro espírito empreendedor e de iniciativa, podendo mesmo estabelecer uma estrutura que, embora dependente da Associação Empresarial de Lamego, tenha alguma autonomia, em condições a definir pela direcção da Associação Empresarial de Lamego.

4 — Deverá a direcção da Associação Empresarial de Lamego proceder à regulamentação destas organizações.

#### Artigo 39.º

##### Delegações

1 — Poderá a assembleia geral estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes, mediante proposta da direcção.

2 — Cada delegação será coordenada por três associados da respectiva área designados pela direcção, no espaço de 30 dias depois de eleita.

3 — Poderá a direcção substituir qualquer dos associados designados para a coordenação da delegação, se isso se revelar de manifesto benefício para o bom funcionamento da delegação.

4 — Salvo o disposto no número anterior, os associados designados para a coordenação da delegação terminarão o seu mandato com o dos restantes membros electivos da direcção.

5 — Os associados que coordenam a delegação designarão de entre si aquele que será o director da delegação, o director-adjunto da delegação e o secretário da delegação.

6 — O director da delegação terá assento nas reuniões da direcção, sem direito a voto, ou em caso de impedimento deste o seu substituto.

7 — A direcção procederá à regulamentação das referidas delegações, devendo ser aprovada em assembleia geral.

## II — DIRECÇÃO

...

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 40.º

##### Organização interna

A direcção da Associação Empresarial de Lamego elaborará um regulamento de forma a definir a organização interna da Associação Empresarial de Lamego.

#### Artigo 41.º

##### Liquidação da Associação Empresarial de Lamego

A assembleia geral que votar a dissolução da Associação Empresarial de Lamego designará os associados que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e condições de liquidação da Associação Empresarial de Lamego, e determinará o destino a dar ao património disponível.

#### Artigo 42.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 43.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua aprovação em assembleia geral.

## CAPÍTULO VI

### Disposições transitórias

#### Artigo 44.º

##### Eleitores

No próximo acto eleitoral, poderão votar os associados que tenham solicitado a sua inscrição até à data de convocação da assembleia eleitoral, desde que tenham as suas contribuições obrigatórias perante a Associação Empresarial de Lamego em dia até à data limite para apresentação de listas candidatas, devendo para isso ser afixada a lista dos associados devedores perante a Associação Empresarial de Lamego juntamente com o caderno eleitoral; no dia seguinte ao da data limite para apresentação de listas candidatas, será afixado o caderno eleitoral definitivo.

Registados em 7 de Setembro 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 95, a fl. 76 do livro n.º 2.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — ELEIÇÕES

...

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

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Hexion Specialty Chemicals, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores do Hexion Specialty Chemicals, L.<sup>da</sup>, sita na Rua do Professor António Magalhães Mateus, 65, Formoselha, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 4 de Setembro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST):

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da subsecção II da Lei n.º 35/2004, que no dia 6 de Dezembro de 2007 realizar-se-á na Hexion Specialty Chemicals, L.<sup>da</sup>, com sede social na Rua do Professor António Magalhães Mateus, 65, Formoselha, 3140-390 Santo Varão, com o CAE 24141, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 34/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

### **Porcelanas da Costa Verde, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Porcelanas da Costa Verde, S. A., ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 23 de Julho de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, os colaboradores informam que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores da área de segurança, higiene e saúde do trabalho na empresa Porcelanas da Costa Verde, S. A., com sede na Zona Industrial de Vagos, 3844-909 Vagos, contribuinte n.º 502606576, CAE 26212, com 369 trabalhadores, que se realizará no dia 24 de Outubro de 2007.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Univeg Portugal — Importação, Exportação, Distribuição de Produtos Alimentares, S. A. — Eleição realizada em 24 de Agosto de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007.**

Efectivos:

Maria Célia Silva Neves Raimundo, bilhete de identidade n.º 11612873, emitido em 19 de Setembro de 2002 em Santarém.

José Maria Ferreira Alves da Costa, bilhete de identidade n.º 10986172, emitido em 16 de Maio de 2005 em Santarém.

Suplentes:

Sónia Raquel Mendes Ferreira Serras, bilhete de identidade n.º 11291530, emitido em 16 de Janeiro de 2007 em Santarém.

Alexandra Isabel Marques Pereira Teixeira, bilhete de identidade n.º 11566897, emitido em 6 de Junho de 2006 em Santarém.

Registados em 7 de Setembro de 2006, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 52, a fl. 17 do livro n.º 1.

