



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros	70
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Prótese Dentária e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária	71
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	72
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	73
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	74
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCESE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos)	76
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	77
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho	78
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas	80
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	81
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	82

— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	84
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	86
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares	87
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro	89

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro — Alteração salarial e outras	90
— CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	91
— CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	92
— AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	93
— CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação	140

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros	142
--	-----

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — Eleição em 5 de Dezembro de 2007 para mandato de quatro anos (quadriénio 2008-2011)	144
---	-----

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ANEF — Associação Nacional de Entidades Formadoras	145
— Associação Comercial e Industrial do Concelho de Paredes (ACICP), que passa a denominar-se Associação Empresarial de Paredes — Alteração de estatutos	149
— Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares, que passa a denominar-se Associação Portuguesa de Facility Services — Alteração	157

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Banco Comercial Português — Alteração	158
— Shell Lubrificantes — SL, S. A., que passa a designar-se Shell Portugal B2B, S. A. — Rectificação	159

II — Eleições:

— Comissão central e subcomissões de trabalhadores da PETROGAL, S. A. — Eleição nos dias 10, 11 e 12 de Dezembro de 2007 para o mandato de 2008-2009	159
— Comissão de Trabalhadores da A A Silva — Imóveis, Comércio e Indústria, S. A. — Eleição em 14 de Dezembro de 2007 para mandato de 3 anos	160
— Comissão de Trabalhadores da TAP Portugal, S. A. — Eleição em 29 de Março de 2006 para o mandato de 2006-2008 — Substituição	160

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

I — Convocatórias:

— CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica, C. R. L.	161
— Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A.	161

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

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.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindi-

cato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24 e 27, de 29 de Junho e de 22 de Julho, ambos de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores proprietários de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido 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 praticantes e aprendizes, são 939, dos quais 198 (21,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 91 (9,7 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,4 %. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores e 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 as diuturnidades e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 2,7 % e 3,3 %. 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, justificam-se incluí-las na extensão.

As convenções abrangem empresas proprietárias de publicações com carácter informativo de periodicidade diária e não diária. Contudo, a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas tem regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, igualmente objecto de extensão. Nestas circunstâncias, no sector da edição de publicações periódicas diárias informativas, a extensão apenas abrange as empresas filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa.

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

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

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 retroactividade idêntica à das convenções.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24 e 27, de 29 de Junho e de 22 de Julho, ambos de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de empresas de publicações periódicas não diárias não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das 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 produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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

Lisboa, 26 de Dezembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Prótese Dentária e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Prótese Dentária e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de prótese dentária e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto 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 ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 956, dos quais 604 (63,2 %), auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 436 (45,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5 %. É nas empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 3,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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 uma retroactividade idêntica à da convenção para as tabelas salariais e, para o valor do subsídio de refeição, a partir de um do mês seguinte ao da entrada em vigor 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 do mesmo sector.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Prótese Dentária e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade de prótese dentária e trabalhadores ao seu serviço das profissões e 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 categorias profissionais

previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e de 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.

Lisboa, 26 de Dezembro 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 CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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 CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro 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.

Lisboa, 26 de Dezembro 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 CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, excepto nos distritos de Santarém, Beja, Évora e Portalegre e concelhos de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa, Vila Real, do distrito de Vila Real, e Grândola, do distrito de Setúbal, se dediquem à actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores

ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As associações signatárias solicitaram a extensão da referida convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão em virtude de se tratar da primeira convenção entre estes outorgantes e o apuramento estatístico dos quadros de pessoal disponível se reportar a 2005.

Para além das tabelas salariais, a convenção contempla outras cláusulas de conteúdo pecuniário. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

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 as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 48.^a 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 que sejam 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.

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 do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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 CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Faro, Guarda, Porto, Setúbal, com excepção do concelho de Grândola, Viana do Castelo, Vila Real, com excepção do concelho de Vila Real, e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e

ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as disposições 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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2007, com excepção da alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 48.^a relativa a despesas de deslocação.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da 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 das alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro 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, 26 de Dezembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura,

Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade da indústria de carnes, que inclui o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, bem como a respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão 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, com categorias profissionais nele previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005, e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 6536, dos quais 3522 (53,9 %), auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1562 (23,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,5 %.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e porque a mesma prestação foi 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 o subsídio de refeição 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 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 da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da 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

As condições de trabalho constantes das alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a ANIC — Associação

Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2007, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade da indústria de carnes, incluindo o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores, que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2006 e 1 de Julho de 2007 retroagem no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas, com excepção do valor subsídio de refeição que produz efeitos a partir de 1 de Julho 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 seis.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

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 (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio 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, 28 de Dezembro 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 (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, se dediquem à indústria de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os 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.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos 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 dos sectores abrangidos pelas convenções, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 676, dos quais 215 (31,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores, na indústria de moagem de trigo, e entre 51 a 200 trabalhadores, nos restantes sectores, que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente, o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 2,4 %, e o subsídio de turno, com um acréscimo entre 3,5 % e 4,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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.

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

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.

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 (pessoal — Norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

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 (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais 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 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 Novembro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente

portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37 e 38, de 8 e de 15 de Outubro 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, 26 de Dezembro 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 ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37 e 38, de 8 e de 15 de Outubro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais, nomeadamente, por as retribuições convencionais a considerar não permitirem o cálculo dos acréscimos verificados. Contudo, com base

no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, verificou-se que no sector abrangido pelas convenções existem 238 trabalhadores a tempo completo, com exclusão do residual (que inclui o ignorado).

As retribuições dos grupos 8 a 10 das tabelas salariais 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 apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com um acréscimo, respectivamente, de 2,6 % e de 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções têm área nacional. No entanto, as extensões anteriores apenas abrangeram os distritos de Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Castelo Branco, Coimbra, Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto concelhos de Alcobça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e concelho de Ourém (distrito de Santarém), em virtude de no restante território do continente serem aplicadas outras convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes celebradas por diferentes associações de empregadores, nomeadamente pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa quanto à indústria e comércio de panificação. A convenção abrange, ainda, a indústria de pastelaria e confeitaria e actividades da restauração, também abrangidas pelos CCT celebrados pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e UNISHNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e, também, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte. Nestas circunstâncias, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas se aplica aos empregadores não filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares dos distritos e concelhos atrás indicados, com exclusão dos filiados nas associações de empregadores referidas e, no território do continente, aos empregadores nela filiados.

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

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 e o abono para falhas retroactividade idêntica à das convenções.

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

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 ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).

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 ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37 e 38, de 8 e de 15 de Outubro de 2007, são estendidas:

a) Nos distritos de Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Castelo Branco, Coimbra, Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e concelho de Ourém (distrito de Santarém) às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade industrial e ou comercial ou de prestação de serviços no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam consagradas denominações de padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, boutique de pão quente, confeitaria, cafetaria e ou outros similares de hotelaria, com ou sem terminais de cozedura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, na ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e na UNISHNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições dos grupos 8, 9 e 10 das tabelas salariais 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 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa 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 da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, objecto de rectificação publicada no citado *Boletim*, n.º 44, de 29 de Novembro 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, 28 de Dezembro 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 da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, objecto de rectificação publicada no citado *Boletim*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa requereu a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e 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 do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 913, dos quais 51 (5,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades, em 21,6% e 12% e o subsídio de alimentação em 49,1%. 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 associação de empregadores outorgante da convenção apenas representa a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas, a qual se encontra também abrangida pelas convenções colectivas de trabalho celebradas pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa, igualmente objecto de extensão, pelo que se exclui do âmbito da extensão as relações de trabalho em que são parte empregadores filiados nesta Associação.

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

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 com 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 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 da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa 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 do CCT entre a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, objecto de rectificação publicada no citado *Boletim*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores filiados na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e trabalhadores ao seu serviço.

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 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007, à excepção do valor das diuturnidades aplicável às empresas abrangidas pela tabela B (anexo v), que produz efeitos a partir de 1 de Maio de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

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 FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro 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, 28 de Dezembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nela previstas, não filiados no sindicato outorgante.

O CCT actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais em virtude de o apuramento dos quadros de pessoal de 2004 respeitar à totalidade dos trabalhadores do sector e a presente convenção só abranger algumas profissões e categorias profissionais.

As retribuições do grau N do anexo 1 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 apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 2,7 %, e as ajudas de custo nas deslocações, indexadas às tabelas salariais, em 2,7 %. 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 empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e para o subsídio de refeição uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferentes associações de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança do que sucedeu nas anteriores extensões.

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 das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

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 FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante nem noutras associações de empregadores representativas de outras empresas do sector que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante;

c) O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

2 — As retribuições previstas no grau N do anexo 1 inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas 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 produz efeitos desde 1 de Abril de 2007 e o subsídio de refeição produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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 Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 45, de 8 de Dezembro 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, 28 de Dezembro 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 Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, prossigam a actividade de fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações 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 pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 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 1042, dos quais 308 (29,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 144 (13,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,2 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se, também, incluí-la na extensão.

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

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

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.

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 das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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 contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prosigam a actividade de fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e a cláusula de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Setembro 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.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

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 NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007, e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas,

Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio 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, 28 de Dezembro 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 NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007, e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram das actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos.

Os outorgantes da segunda convenção requereram a extensão da mesma às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam a tabela salarial. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2004, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), do sector abrangido pelas convenções são 691 trabalhadores.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição em 6,1 %, as diuturnidades em 3,3 %, o abono de falhas em 3 % e o valor da refeição em regime de trabalho suplementar em 7,8 %. 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.

Na área das convenções, existem outras convenções, celebradas entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis ao comércio grossista de produtos farmacêuticos, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrangerá as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na GROQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda,

Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

O comércio retalhista de produtos farmacêuticos é abrangido pelos CCT celebrados pela Associação Nacional de Farmácias e, eventualmente, por outras convenções colectivas de trabalho para o comércio retalhista, pelo que quanto a esta actividade a extensão só se aplica aos empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

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

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais 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 portaria 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 das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007, e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam as actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

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 a 1 de Janeiro de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços 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 das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro 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, 28 de Dezembro 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 ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Faro se dediquem ao comércio retalhista e à reparação de electrodomésticos 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 se dediquem à actividade de comércio retalhista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 8614, dos quais 4417 (51,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1353 (15,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o valor do subsídio de refeição, em 4 %, as diuturnidades, em 4,8 %, o abono para falhas, em 4,5 %, e algumas ajudas de custo nas deslocações, entre 2,9 % e 5,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção 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 na associação de empregadores outorgante, 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 da convenção não abrangerão as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, 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 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

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 m²;

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 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido a extensão assegura, para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as prestações previstas na cláusula 29.ª, «Deslocações», são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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 ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.º 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 contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, são estendidas, no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica a 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 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

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 m²;

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 m².

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, com excepção das prestações previstas na cláusula 29.ª, «Deslocações», produzem efeitos desde 1 de Abril 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 Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços 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 Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro 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, 28 de Dezembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito do Porto

exercem as actividades económicas abrangidas pela convenção bem como nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu se dediquem à actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respectiva área e âmbito exercem a 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 ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são cerca de 31 714, dos quais 11 061 (34,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 8281 (26,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza ainda outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono de falhas (10,3 %), o subsídio de alimentação (50 %), algumas ajudas de custo nas deslocações (próximo de 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.

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

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

A convenção abrange a reparação de relojoaria e o comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu. No entanto, esta actividade, nos distritos de Aveiro e Braga, é abrangida pelas convenções colectivas de trabalho para o comércio de Aveiro e para o comércio de Braga e respectivos regulamentos de extensão, pelo que, nestes distritos, a extensão só se aplica aos empregadores filiados na Associação dos Comerciantes do Porto.

A convenção abrange, ainda, o comércio retalhista de carnes do distrito do Porto. Contudo, existindo convenção colectiva de trabalho celebrada por associação de empregadores que, neste distrito, representa esta actividade e que outorga convenção colectiva de trabalho, também objecto de extensão, a presente extensão abrange apenas, também quanto a esta actividade, os empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores

ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção.

As extensões anteriores desta convenção 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 pelos respectivos regulamentos de extensão, situação que se mantém.

Com efeito, 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 da convenção não abrangerá 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 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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 as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção. O abono para falhas e os subsídios de refeição, previstos na cláusula 22.^a, e os subsídios de deslocação, previstos nas cláusulas 27.^a e 28.^a, produzem efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor 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 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 Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

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 Associação dos Comerciantes

do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 2 de Outubro de 2007, são estendidas:

a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista, e ou à prestação de serviços, à reprodução de documentos e à reparação de molduras e consertos de calçado e ao comércio grossista, desde que a respectiva actividade não seja abrangida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Nos distritos do Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade de reparação de relojoaria e ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção para esta actividade;

c) Na área da convenção, entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica ao comércio retalhista de carnes.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante 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 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

4 — As retribuições das tabelas salariais 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.

5 — 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 produzem efeitos desde 1 de Julho de 2007 e o abono para falhas e os subsídios de refeição, previstos na cláusula 22.^a, e os subsídios de deslocação,

previstos nas cláusulas 27.^a e 28.^a, produzem efeitos desde 1 de Novembro 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 quatro.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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 Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro 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, 26 de Dezembro 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 Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Viana do Castelo se dediquem ao comércio retalhista 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 que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Viana do Castelo não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 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 de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 2651, dos quais 1499 (56,5 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 687 (25,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 9,3 %, as diuturnidades, em 2,6 %, o abono para falhas, em 6,3 %, e algumas ajudas de custo nas deslocações entre 2,5 % e 3,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção prevê na tabela salarial retribuições 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 apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção 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 da convenção não abrangerá 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, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

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 m²;

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 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para

a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 7 da cláusula 22.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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 Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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 contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, são estendidas, no distrito de Viana do Castelo:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical subscritora.

2 — As retribuições da tabela salarial da convenção 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.

3 — A presente extensão não se aplica a 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 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

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 m²;

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 m².

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, com excepção do previsto no n.º 7 da cláusula 22.ª, produzem efeitos desde 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 seis.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.

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 ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 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, 28 de Dezembro 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 ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, e no concelho de Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro, se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista de carnes na área da sua aplicação.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 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 de aprendizes e praticantes, são cerca de 972, dos quais 777 (79,9 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 544 (56 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas em 11,4 %, o subsídio de chefia e o subsídio de carne, ambos em 3,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

No concelho de Santa Maria da Feira, a actividade de comércio retalhista de carnes é abrangida pelo CCT objecto da presente extensão, celebrado pela Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira, e pelo CCT para o comércio de carnes de Aveiro, celebrado, entre outras, pela Associação Comercial de Espinho, cuja área também abrange este concelho, e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005. A exemplo das extensões anteriores, a presente extensão abrange os empregadores sem filiação associativa do concelho de Santa Maria da Feira, excepcionando-se os empregadores filiados na Associação Comercial de Espinho.

As extensões anteriores desta convenção 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 na associação de empregadores outorgante, 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 portarias de extensão, 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 do CCT 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, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

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 m²;

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 m².

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.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições 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, exigida 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 ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.

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 contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007, são estendidas, nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, e no concelho de Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica:

a) Aos empregadores do concelho de Santa Maria da Feira filiados na Associação Comercial de Espinho;

b) Às 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 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

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 m²;

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 m².

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 seis.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

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 APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho 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, 28 de Dezembro 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 APROSE — Associação Portuguesa dos

Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APROSE requereu a extensão das alterações referidas 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 nelas previstas.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 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 de aprendizes, praticantes e residual, são cerca de 1164, dos quais 670 (57,6 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 460 (39,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 7,14 %.

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

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

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.

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 APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

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 CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publica-

das no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profes-

sionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela Associação Portuguesa de Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 960 trabalhadores e 300 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2007.

Cláusula 21.ª

Seguros e deslocações

1 —

2 — O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de €40 000.

Cláusula 28.ª

Diuturnidades

1 — Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de €27 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2 —

3 —

Cláusula 31.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito por dia de trabalho a um subsídio de refeição no valor de €5.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 61.ª

Abono para falhas

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de €29 para falhas.

ANEXO II
Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (em euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	767,75
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	733
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	696
IV	Secretário/direcção/administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	658,10
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	657,50
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	569
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário	520,70
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	451
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	408
X	Servente de limpeza: Maior Menor	408
XI	Paquete de 17 anos	403
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	403
XIII	Paquete de 15 anos (escolaridade obrigatória) Praticante do 2.º ano	403
XIV	Praticante do 1.º ano	403

Santa Maria de Lamas, 20 de Novembro de 2007.

Pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça:

Jorge Pinto de Sá, mandatário.

Moisés Oliveira de Lima, mandatário.

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

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

António Fernando Vieira Pinheiro, director.

Depositado em 28 de Dezembro de 2007, a fl. 189 do livro n.º 10, com o n.º 268/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Texto integral e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade comercial representadas pelas associações empregadoras outorgantes, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —
2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

6 — Até à entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

Cláusula 42.ª

Diuturnidades

1 —
2 — O valor de cada diuturnidade é de €6.

ANEXO I

Tabela salarial 2008

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
1	Director de serviços Analista de sistemas	678
2	Chefe de serviços Contabilista/TÓC Tesoureiro Técnico de informática Gerente comercial	653
3	Chefe de vendas/compras Encarregado geral	609
4	Chefe de secção Inspector administrativo Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Caixeiro encarregado Inspector de vendas Encarregado de armazém Oficial encarregado — ourivesaria/relojoaria	591
5	Correspondente em línguas estrangeiras/tradutor Esteno-dactilógrafo Caixa de escritório Caixeiro chefe de secção Secretariado de direcção	586
6	Primeiro assistente administrativo Operador mecanográfico Primeiro assistente de contabilidade Primeiro caixeiro/prospector de vendas Técnico de vendas Vendedor Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial de 1.ª — ourivesaria/relojoaria	546,50
7	Segundo assistente administrativo Segundo assistente de contabilidade Perfurador-verificador Segundo caixeiro Caixeiro de praça/mar Conferente Promotor de vendas Motorista de ligeiros Oficial de 2.ª — ourivesaria/relojoaria Terceiro assistente administrativo	526
8	Terceiro caixeiro Propagandista Telefonista/recepcionista Cobrador Ajudante de motorista Oficial de 3.ª — ourivesaria/relojoaria	477
9	Caixa de comércio Distribuidor Embalador Operador de máquinas de embalar Servente Ajudante de caixeiro	456
10	Dactilógrafo Contínuo Porteiro Guarda	436
11	Praticante de ourivesaria/relojoaria Praticante de armazém Praticante de caixeiro Servente de limpeza Paquete (16 a 18 anos)	436

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
12	Técnico de contabilidade em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana)	212
13	Servente de limpeza (uma hora por dia)	4,30

Aveiro, 27 de Novembro de 2007.

Associação patronal:

Pela Associação Comercial de Aveiro, *Sofia Dias Monteiro*, mandatária.

Associação sindical:

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal, *Andrea Isabel Araújo Doroteia*, mandatária.

Depositado em 3 de Janeiro de 2008, a fl. 190 do livro n.º 10, com o n.º 2/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

Texto integral e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade comercial representadas pelas associações empregadoras outorgantes, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

.....

6 — Até à entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

- 1 —
2 — O valor de cada diuturnidade é de €6.

ANEXO I

Tabela salarial 2008

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
1	Director de serviços Analista de sistemas	678
2	Chefe de serviços Contabilista/TOC Tesoureiro Técnico de informática Gerente comercial	653
3	Chefe de vendas/compras Encarregado geral	609
4	Chefe de secção Inspector administrativo Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Caixeiro encarregado Inspector de vendas Encarregado de armazém Oficial encarregado-ourivesaria/relojoaria	591
5	Correspondente em línguas estrangeiras/tradutor Esteno — dactilógrafo Caixa de escritório Caixeiro chefe de secção Secretariado de direcção	586
6	Primeiro assistente administrativo Operador mecanográfico Primeiro assistente de contabilidade Primeiro Caixeiro/prospector de vendas Técnico de vendas Vendedor Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial de 1. ^a ourivesaria/relojoaria	546,50
7	Segundo assistente administrativo Segundo assistente de contabilidade Perfurador — verificador 2.º caixeiro Caixeiro de praça/mar Conferente Promotor de vendas Motorista de ligeiros Oficial de 2. ^a ourivesaria/relojoaria	526
8	Terceiro assistente administrativo Terceiro caixeiro Propagandista Telefonista/recepcionista Cobrador Ajudante de motorista Oficial de 3. ^a ourivesaria/relojoaria	477
9	Caixa de comércio Distribuidor Embalador Operador de máquinas de embalar Servente Estagiário ou caixeiro-ajudante (durante um ano)	456

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
10	Contínuo Porteiro Guarda	436
11	Praticante de ourivesaria/relojoaria Praticante de armazém Praticante de caixeiro Servente de limpeza Paquete (16 a 18 anos)	436
12	Técnico de contabilidade em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana)	212
13	Servente de limpeza (uma hora por dia)	4,30

Aveiro, 30 de Novembro de 2007.

Associação patronal:

Pela Associação Comercial de Aveiro, *Sofia Dias Monteiro*, mandatária.

Associação sindical:

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT, *António Fernando Vieira Pinheiro*, mandatário.

Depositado em 3 de Janeiro de 2008, a fl. 190 do livro n.º 10, com o n.º 1/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca foi acordada a revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, nos termos de seguida indicados, cujas alterações vão inseridas no texto consolidado que se anexa.

Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária resultantes do presente acordo produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007, excepto na parte relativa a ajudas de custo, que produzem efeitos a 1 de Abril de 2007.

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e pelo Sindicato Independente da Banca.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 11 060 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial, que será de 12 meses.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4 — O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 8.^a

Determinação da antiguidade

1 — Aos trabalhadores admitidos antes de 22 de Julho de 2005 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2 — Aos trabalhadores admitidos a partir de 22 de Julho de 2005 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3 — *(Iguar.)*

4 — A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

Cláusula 12.^a

Estágio de acesso à nova categoria

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e aceite pelo trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a seis meses.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — *(Iguar.)*

Grupo I:

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

Grupo II:

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

Grupo III:

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

Grupo IV:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 1 a 3.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, primeiro e segundo-ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria, ao fim de quatro anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

Cláusula 19.^a

Comissão de serviço

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre trabalhador já vinculado à empresa e esta, nos termos dos n.ºs 2 a 7 desta cláusula e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção e de director comercial, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — *(Iguar.)*

8 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço, para as funções referidas no n.º 2, pode ainda ser contratado com trabalhadores que não estavam antes vinculados à empresa, caso em que se aplica o regime legal.

Cláusula 20.^a

Deveres da empresa

1 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança,

higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) *(Iguar.)*

e) *(Iguar.)*

f) *(Iguar.)*

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2 — *(Iguar ao actual n.º 3.)*

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 46.^a-A

Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório de duração igual ao do trabalho prestado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos três dias úteis seguintes ou, havendo acordo das partes, substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

Cláusula 50.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1 — A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

Cláusula 52.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios electrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 67.^a

Prémio de antiguidade

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) As previstas nos n.ºs 1, 2, 4 a 7 e 9 da cláusula 120.^a e o período de cinco dias úteis de licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;

c) O período de licença parental, gozado pela mãe ou pelo pai;

d) As ausências dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante, a partir de 1 de Janeiro de 2000;

e) *[Iguar à anterior alínea c).]*

f) *[Iguar à anterior alínea d).]*

- h) [Iguar à anterior alínea f.)]
i) [Iguar à anterior alínea g.)]

- 7 — (Iguar.)
8 — (Iguar.)
9 — (Iguar.)

Cláusula 69.^a**Subsídio infantil**

- 1 — (Iguar.)
2 — (Iguar.)
3 — Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.
4 — (Iguar ao anterior n.º 3.)
5 — (Iguar ao anterior n.º 4.)
6 — (Iguar ao anterior n.º 5.)

Cláusula 70.^a**Subsídio de estudo**

- 1 — (Iguar.)
2 — (Iguar.)
3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103.^a e dos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.
4 — (Iguar.)

Cláusula 74.^a**Duração do período de férias**

- 1 — (Iguar.)
2 — (Iguar.)
3 — (Iguar.)
4 — (Iguar.)
5 — 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.
6 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.
7 — (Iguar ao actual n.º 5.)
8 — Sem prejuízo do período de férias previsto no n.º 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade;

b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.

9 — Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de Março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

Cláusula 76.^a**Férias seguidas ou interpoladas**

- 1 — (Iguar.)
2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 78.^a**Férias no ano da cessação do contrato**

- 1 — (Iguar.)
2 — (Iguar.)
3 — O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

Cláusula 81.^a**Alteração da marcação do período de férias**

- 1 — (Iguar.)
2 — (Iguar.)
3 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.
4 — (Iguar.)
5 — (Iguar.)

Cláusula 83.^a**Interrupção de férias**

- 1 — (Iguar.)
2 — (Iguar.)
3 — (Iguar.)
4 — (Iguar.)
5 — (Iguar.)
6 — (Iguar.)
7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos no n.º 3 da cláusula 87.^a

Cláusula 89.^a**Efeitos das faltas justificadas**

- 1 — (Iguar.)
2 — Para os trabalhadores que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações, as faltas por doença não envolvem perda de retribuição.
3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.
4 — (Iguar ao actual n.º 3.)

Cláusula 92.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença, terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 98.^a

Formação profissional

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador.

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — *(Iguar.)*

Cláusula 117.^a

Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelos Decretos-Leis n.ºs 262/80, de 7 de Agosto, e 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, n.º 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no n.º 6 do citado artigo 39.º

2 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 118.^a

Outras prestações de segurança social

1 — A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis no âmbito da CGA.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 119.^a

Assistência médica e cuidados de saúde

1 — *(Iguar.)*

2 — Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 17 de Dezembro de 2001 entre a CGD e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, anexo ao presente acordo (anexo VII).

Cláusula 120.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Eliminado.)*

6 — *(Iguar ao actual n.º 7.)*

7 — *(Iguar ao actual n.º 8.)*

8 — *(Iguar ao actual n.º 9.)*

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 5 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

10 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1, 2, 4 a 7 e 9 desta cláusula são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição.

Relativamente aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, porém, quanto à retribuição, as regras previstas nesse regime para a atribuição dos respectivos subsídios.

Cláusula 128.^a

Crédito à habitação

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores no activo, aposentados e reformados, os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 129.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) *(Iguar.)*

e) *(Iguar.)*

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, na CGD ou noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 130.^a**Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — O valor máximo do empréstimo é de €200 046,40 e não pode ultrapassar 100 % do valor total da habitação.

2 — O valor referido no número anterior será aumentado em 50 % no caso de ambos os mutuários, casados ou em união de facto, serem empregados da CGD.

3 — O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 131.^a**Taxas de juro e outras condições**

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo vi).

Cláusula 135.^a**Transição de regimes**

(Eliminada.)

Cláusula 135.^a**Aplicação no tempo**

(Iguar à actual cláusula 136.^a)

Cláusula 136.^a**Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005.

ANEXO I**Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos**

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A — Directivas	Director	16
		Director-adjunto	15
		Subdirector	14
	B — Técnicas específicas e de enquadramento.	Director regional	14
		Coordenador de gabinete de empresas	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Subchefe administrativo	8
		Chefe de serviço	12
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de secção	10
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Técnico grau I	15
		Técnico grau II	12
		Técnico grau III	10
		Técnico grau IV	8
		Assistente de direcção	11
		Primeiro-ajudante de notário	12
		Segundo-ajudante de notário	8
Programador de informática	8		
Operador de informática	6		
Solicitador	8		
Secretário	6		
Especialista de instalações técnicas e de segurança	6		
Gestor de clientes	6		
C — Administrativas operativas e comerciais	Administrativo	4	
D — Saúde e ambiente	Médico	10	
	Enfermeiro	6	
	Fisioterapeuta	6	
	Auxiliar de acção médica	4	
Grupo II	E — Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	F — Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2
Grupo IV	G — Auxiliares	Servente	1
		Trabalhador de limpeza	1

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das Instituições de Crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

Director, director-adjunto, subdirector. — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar directamente à administração.

Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Director regional. — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.

Coordenador de gabinete de empresas. — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subchefe administrativo. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

Técnico de grau I. — É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos

necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.

Primeiro-ajudante/segundo-ajudante de notário. — É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.

Operador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Secretário. — É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Especialista de instalações técnicas e de segurança. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.

Gestor de clientes. — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Administrativo. — É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Área funcional D — Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

Médico. — É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.

Enfermeiro fisioterapeuta. — É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.

Auxiliar de acção médica. — É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente:

Biometrias;
Campanhas;
Rastreios;
Apoio a consultas médicas.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E — Apoio qualificado

Profissional qualificado. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F — Apoio geral

Contínuo. — É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.

Motorista. — É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Área funcional G — Auxiliares

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	554	—	—	—	—
2	648	—	—	—	—
3	736	—	—	—	—
4	848	—	—	—	—
5	976,50	1 023	—	—	—
6	1 099,50	1 159	—	—	—
7	1 165	1 223,50	—	—	—
8	1 258	1 323,50	—	—	—
9	1 387	1 458,50	—	—	—
10	1 510	1 587	—	—	—
11	1 692,50	1 775,50	—	—	—
12	1 834	1 927	—	—	—
13	2 003,50	2 102,50	2 209	—	—
14	2 209	2 320,50	2 432,50	—	—
15	2 419	2 536	2 667	—	—
16	2 625	2 754,50	2 895	3 037	—
17	2 818,50	2 960	3 107	3 265	—
18	3 118,50	3 282,50	3 452,50	3 629,50	3 840,50

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
56. ^a , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades	46,90
63. ^a , n.º 1	Subsídio de refeição diário	10,20
64. ^a , n.º 1	Abono para falhas (mensal)	139,80
66. ^a , n.ºs 3 e 5	Ajudas de custo:	
	Em Portugal	48,10
	No estrangeiro	167,70
	Deslocações diárias (uma refeição)	15,10
66. ^a , n.º 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	140 921,70
69. ^a , n.º 1	Subsídio infantil	50
70. ^a , n.º 1	Subsídio de estudo:	
	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	26,80/trimestre
	5.º e 6.º ano de escolaridade	37,80/trimestre
	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	46,90/trimestre
	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	56,90/trimestre
	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	65,20/trimestre
97. ^a , n.º 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	140 921,70
102. ^a , n.º 3	Subsídio a trabalhador-estudante	18,50

ANEXO V

Anuidades (cláusula 57.^a)

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.^a:

1.^a anuidade — €8;

2.^a anuidade — €14,10;

3.^a anuidade — €21,20;

4.^a anuidade — €30,50.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.^a (*):

(Em euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. ^a anuidade	2. ^a anuidade	3. ^a anuidade	4. ^a anuidade
1	90,60	18	31,80	47,60	68,80
2	196,30	20,60	36,30	54,40	78,60
3	317,10	23,20	40,80	61,20	88,40

(Em euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1.ª anuidade	2.ª anuidade	3.ª anuidade	4.ª anuidade
4.....	453	23,20	40,80	61,20	88,40
5.....	588,90	23,20	40,80	61,20	88,40
6.....	724,80	23,20	40,80	61,20	88,40
7.....	860,70	23,20	40,80	61,20	88,40
8.....	996,60	—	—	—	—

(*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

ANEXO VI*(Eliminado.)***ANEXO VI***(Anterior anexo VII.)***Regulamento do Crédito à Habitação****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Fins dos empréstimos**

1 — Os empréstimos, objecto deste Regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- a) (Iguar.)*
- b) (Iguar.)*
- c) (Iguar.)*
- d) (Iguar.)*
- e) (Iguar.)*

- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*

- a) (Iguar.)*
- b) (Iguar.)*

4 — Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1, a empresa adiantará, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) (Iguar.)*
- b) (Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

7 — *(Iguar.)*

Artigo 4.º**Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º**Limites em função do rendimento do agregado familiar**

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

3 — *(Iguar.)*

Artigo 6.º**Confirmação das declarações**

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º**Regras de preferência**

(Eliminado.)

Artigo 7.º (anterior artigo 8.º)**Prazos de amortização**

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 8.º (anterior artigo 9.º)**Taxas de juro**

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

Artigo 9.º (anterior artigo 10.º)**Prazo de utilização em caso de construção**

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

Artigo 10.º (anterior artigo 11.º)

Pagamento do empréstimo

1 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10 %, 8 %, 6 % ou 4 % para, respectivamente, rendimentos per capita do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo de empresa, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — *(Iguar.)*

4 — No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da empresa, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vencidas calculado sobre o capital em dívida.

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 13.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 9.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros das parcelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — *(Iguar.)*

10 — *(Iguar.)*

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implica o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela CGD para operações de igual prazo.

Artigo 11.º (anterior artigo 12.º)

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — *(Iguar.)*

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente Regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 12.º (anterior artigo 13.º)

Hipoteca

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

Artigo 13.º (anterior artigo 14.º)

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2 — *(Iguar.)*

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, S. A., está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — A empresa efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 10.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

Artigo 14.º (anterior artigo 15.º)

Obrigações de habitar

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 15.º (anterior artigo 16.º)

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3 — *(Iguar.)*

Artigo 16.º (anterior artigo 17.º)

Não cumprimento do contrato

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 18.º

Transferências interbancárias e exoneração

(Eliminado.)

Artigo 17.º (anterior artigo 19.º)

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 20.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

(Eliminado.)

Artigo 21.º

Validade dos pedidos de empréstimos

(Eliminado.)

Artigo 18.º (anterior artigo 22.º)

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1 — *(Iguar.)*

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

c) (Iguar.)

d) (Iguar.)

e) (Iguar.)

f) (Iguar.)

2 — *(Iguar.)*

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

c) (Iguar.)

d) (Iguar.)

e) (Iguar.)

f) (Iguar.)

g) (Iguar.)

3 — Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente — serão necessários os elementos constantes das alíneas *a)*, *d)* e *f)* do n.º 1 e das alíneas *d)* e *e)* do n.º 2.

A empresa poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea *e)* do n.º 2, se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

4 — Empréstimos para substituição de empréstimo em curso na CGD ou noutra Instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) (Iguar.)

5 — *(Iguar.)*

Artigo 19.º (anterior artigo 23.º)

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — *(Eliminado.)*

2 — *(Eliminado.)*

1 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, a empresa procederá à avaliação da habitação a adquirir ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar ou ampliar, e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2 — *(Iguar ao actual n.º 4.)*

3 — *(Iguar ao actual n.º 5.)*

Artigo 20.º (anterior artigo 24.º)

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 21.º (anterior artigo 25.º)

Forma do contrato

(Iguar.)

Artigo 22.º (anterior artigo 26.º)

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 27.º

Limite de mobilização de recursos da Instituição

(Eliminado.)

Artigo 23.º (anterior artigo 28.º)

Entrada em vigor

1 — (Iguar.)

2 — O regime da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 10.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente Regulamento.

Artigo 24.º (anterior artigo 29.º)

Disposições transitórias

O disposto no n.º 2 do artigo 13.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

ANEXO I

Regras de preferência

(Eliminado.)

ANEXO II

Definições

(Eliminado.)

Lisboa, 21 de Dezembro de 2007.

Pela Caixa Geral de Depósitos, S. A.:

Francisco Manuel Marques Bandeira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Carlos Luís Justo dos Santos Marques, mandatário.

Horácio Andrade Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., instituição de crédito (CAE 64190),

bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e pelo Sindicato Independente da Banca.

2 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3 — Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4 — O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 11 060 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

Cláusula 3.ª

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial, que será de 12 meses.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4 — O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.ª

Estágio

1 — A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Durante o período de estágio é atribuída uma bolsa mensal de valor a estabelecer de acordo com a natureza do estágio, mas que não será inferior a 80 % do nível 4.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

Cláusula 5.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir pela empresa, pelo menos, 2 devem ser deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a empresa dará preferência a:

a) Filhos ou equiparados de trabalhadores da empresa, falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido os 18 anos;

b) Cônjuges e membros da união de facto sobreviventes de trabalhadores da empresa em precárias condições económicas.

4 — A empresa pode pedir aos candidatos à admissão os elementos de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, caso em que a idade mínima é de 16 anos.

Cláusula 7.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

SECÇÃO II

Estatuto profissional

Cláusula 8.^a

Determinação da antiguidade

1 — Aos trabalhadores admitidos antes de 22 de Julho de 2005 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2 — Aos trabalhadores admitidos a partir de 22 de Julho de 2005 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

4 — A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

Cláusula 9.^a

Enquadramento nos grupos

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em quatro grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

2 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respectivas funções constam dos anexos I e II.

Cláusula 10.^a

Mudança de grupo

1 — Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria de grupo superior e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2 — No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

Cláusula 11.^a

Garantia de exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a empresa facultará ao trabalhador a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito das categorias do grupo em que se encontra classificado.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

Cláusula 12.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionalizado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.^a

5 — No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

6 — O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e aceite pelo trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a seis meses.

Cláusula 13.^a

Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Cláusula 14.^a

Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deve proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula anterior.

2 — Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de postos de trabalho

Para preenchimento de postos de trabalho, em qualquer categoria profissional, a empresa dará preferência aos trabalhadores do seu quadro efectivo.

Cláusula 16.^a

Promoções por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

A) Grupo I:

Ao nível 5 — após 3 anos no nível 4;
 Ao nível 6 — após 5 anos no nível 5;
 Ao nível 7 — após 6 anos no nível 6;
 Ao nível 8 — após 7 anos no nível 7;
 Ao nível 9 — após 7 anos no nível 8;
 Ao nível 10 — após 7 anos no nível 9;
 Ao nível 11 — após 8 anos no nível 10 e avaliação positiva de desempenho nos últimos três anos;

B) Grupo II:

Ao nível 4 — após 1 ano no nível 3;
 Ao nível 5 — após 4 anos no nível 4;
 Ao nível 6 — após 6 anos no nível 5;

C) Grupo III:

Ao nível 3 — após 1 ano no nível 2;
 Ao nível 4 — após 3 anos no nível 3;
 Ao nível 5 — após 6 anos no nível 4;

D) Grupo IV:

Ao nível 2 — após 4 anos no nível 1;
 Ao nível 3 — após 16 anos no nível 2.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano respectivo.

Grupo I:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo II:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo III:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo IV:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 1 a 3.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 devem ser efectuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, primeiro e segundo-ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança, serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria, ao fim de 4 anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

Cláusula 18.^a

Procuradores

Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 6 e são obrigatoriamente promovidos a esse nível passado um ano de desempenho do mandato.

Cláusula 19.^a

Comissão de serviço

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre trabalhador já vinculado à empresa e esta, nos termos dos n.ºs 2 a 7 desta cláusula e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção e de director comercial, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por um período superior a três anos seguidos ou integrados por períodos consecutivos de seis meses, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 — Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

6 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomarás as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.^a, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

8 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço, para as funções referidas no n.º 2, pode ainda ser contratado com trabalhadores que não estavam antes vinculados à empresa, caso em que se aplica o regime legal.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 20.^a

Deveres da empresa

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

c) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2 — Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 49.^a deste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 21.^a

Processo individual

1 — A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 42.^a;

b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;

f) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 23.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 24.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;

b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;

c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;

d) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;

e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;

f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados — 7 trabalhadores;

g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores;

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas e), f) e g) passam a contemplar, respectivamente, 7, 9 e 11 trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3 — Por acordo com a empresa, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa dos sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6 — Para o exercício da actividade sindical, constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento

dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;

d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Cooperativas de bancários

A empresa pode dispensar, a solicitação dos sindicatos outorgantes, e por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os seus associados e apoiadas pelo sindicato.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1 — A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respectivo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao sindicato.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 27.^a

Princípio da não discriminação

Para além de outras situações previstas na lei, todas e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídos a qualquer título pela empresa aos trabalha-

dores e decorrentes da relação de trabalho, não podem ser condicionadas a quaisquer limitações fundamentadas em:

a) Exercício da actividade sindical ou cumprimento de decisões dos órgãos estatutários do sindicato;

b) Exercício de direitos decorrentes das situações relacionadas com a maternidade e paternidade;

c) Situações decorrentes da qualidade de trabalhador-estudante;

d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;

e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

Cláusula 28.^a

Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores estrangeiros terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que na empresa tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 29.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa ao abrigo do número anterior, deve deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade, com autorização da empresa.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa exercer funções, por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

Cláusula 30.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

1 — Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 49.^a

2 — Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 115.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao sindicato, para conhecimento, sempre que solicitados por este.

Cláusula 32.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a empresa.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

4 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100% do praticado a tempo inteiro.

Cláusula 33.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — Aos trabalhadores contratados a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

3 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;

f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) 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.

5 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

6 — Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato listagem dos contratos celebrados no mês anterior, com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho.

SECÇÃO II

Tempo da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente: i) os serviços de informática; ii) os serviços de gestão de ATM; iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; iv) os serviços de autorização de pagamentos; v) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais;

vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público, não podendo ultrapassar 3% do número total de agências da empresa.

Cláusula 35.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 39.^a e no n.º 2 da cláusula 41.^a

3 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 36.^a

Controlo do horário

1 — A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — O apuramento da duração normal do trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3 — O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.^a e, bem assim, o do serviço de limpeza previsto na cláusula 47.^a

4 — O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do n.º 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5 — Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho normal

1 — O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2 — A alteração relevante do horário de trabalho deve ser precedida de consulta ao trabalhador afectado, com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A alteração relevante de um horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos deve ser precedida do acordo do trabalhador, com uma antecedência de 30 dias.

4 — A não aceitação por parte do trabalhador da alteração do horário de trabalho, no caso previsto no número anterior, deve ser fundamentada por escrito.

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

Cláusula 39.^a

Horário de trabalho diferenciado

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2 — Quando o trabalho se efective num único período, a duração deste será de seis horas consecutivas.

3 — Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

Cláusula 41.^a

Horário de trabalho por turnos

1 — O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala preestabelecida.

2 — A jornada de trabalho pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que exercem cargos de confiança, entre outros, os trabalhadores integrados na área funcional B do grupo 1, definida no anexo I, bem como os trabalhadores com as categorias de gestor de cliente e motorista.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem de 22 % ou 47 % ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, no caso de em média não excederem uma ou duas horas o seu período normal de trabalho diário, respectivamente.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

5 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6 — Se a denúncia for da iniciativa da empresa, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 45.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6 — O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 3 fica sujeito ao limite de duzentas horas anuais por trabalhador.

Cláusula 46.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo,

nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 46.^a-A

Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório de duração igual ao do trabalho prestado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos três dias úteis seguintes ou, havendo acordo das partes, substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 47.^a

Regime do serviço de limpeza

1 — O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento dos serviços.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, a empresa dará preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

SECÇÃO III

Mobilidade

Cláusula 48.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, a empresa atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de a empresa não reconhecer a situação referida na alínea a) do número anterior, ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta

médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

3 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 49.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;

b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência;

c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea d) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 115.^a, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

5 — Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 66.^a («Despesas com deslocações»);

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplicarão as alíneas a) e b) deste número.

Cláusula 50.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1 — A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 51.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III;

b) As diuturnidades e anuidades;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela empresa ao trabalhador.

3 — Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prémio de antiguidade;

c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;

g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;

h) Subsídios de refeição;

i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

5 — Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 52.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios electrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 53.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12:52 \times n$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 54.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 55.^a

Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta do anexo III.

Cláusula 56.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade no valor fixado no anexo IV, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea *a)* do n.º 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 8.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea *b)* do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades são calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 57.^a

Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea *a)* do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

17% após um ano 30% após dois anos;
45% após três anos 65% após quatro anos.

2 — O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea *b)* do n.º 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3 — As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da 8.^a

Cláusula 58.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efectiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3 — A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 60.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 61.^a

Subsídio de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (três turnos), quando seja prestado trabalho nocturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respectivo nível mais diuturnidades.

2 — Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respectivo nível mais diuturnidades.

3 — Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período nocturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

Cláusula 62.^a

Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriado

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados tem um acréscimo de 50 %.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 63.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo IV, que será pago mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao seu horário.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de al-

moço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com as funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

2 — Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

3 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam funções de caixa ou caixa-móvel têm direito:

a) A 50 % do abono para falhas referido no n.º 1 desta cláusula, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 63.^a

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo:

R_{hn} = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a

uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 63.^a e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 66.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das respectivas despesas, nas seguintes condições:

- a) É pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,30 \times \text{preço por litro da gasolina sem chumbo 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior}$;
- e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2 — As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

3 — As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo IV.

6 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 3 a 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que se deslocam em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de

trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo IV.

10 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 97.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

11 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

12 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

13 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

Cláusula 67.^a

Prémio de antiguidade

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, consideram-se todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 8.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Os anos não contados nos termos da alínea b) do número anterior não prejudicam a contagem para a atribuição dos prémios subsequentes.

6 — Não são consideradas, para os efeitos do n.º 4, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas nos n.ºs 1 e 2, 4 a 7 e 9 da cláusula 120.^a e o período de cinco dias úteis licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;

c) O período de licença parental, gozado pela mãe ou pelo pai;

d) As ausências dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante, a partir de 1 de Janeiro de 2000;

e) Casamento;

f) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

g) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

h) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

i) Exercício de funções nos corpos gerentes do sindicato, conselho nacional, comissão de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

7 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, e sem prejuízo do disposto no n.º 5, o prémio a que terá direito só se vence após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de aposentação.

8 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

Cláusula 68.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

Os trabalhadores-estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 102.^a

Cláusula 69.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3 — Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

5 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele a quem for creditado o subsídio familiar a crianças e jovens. Não havendo lugar a abono de família, o subsídio será pago pela empresa, salvo se idêntico subsídio for pago por outra instituição.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença

ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 70.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 30 de Novembro, 28 de Fevereiro, 31 de Maio e 31 de Agosto.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103a e dos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 71.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da Caixa Geral de Depósitos, S. A., de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 72.^a

Descanso semanal

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

2 — Nas situações previstas no n.º 4 da cláusula 37.^a, e independentemente do tipo de horário adoptado, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, porém, pelo menos uma vez por mês coincidir com algum destes dias.

Cláusula 73.^a

Feriados e dispensas de trabalho

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;

Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 74.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

5 — 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.

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

7 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

8 — Sem prejuízo do período de férias previsto no n.º 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.

b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.

9 — Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de Março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

Cláusula 75.^a

Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 76.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 77.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

1 — No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 78.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa,

12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

3 — O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

Cláusula 79.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, incluindo as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 80.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4 — Na falta de acordo, cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da respectiva estrutura sindical da empresa.

Cláusula 81.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2 — No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 82.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 83.^a

Interrupção de férias

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

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

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

4 — O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique são gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos no n.º 3 da cláusula 87.^a

Cláusula 84.^a

Violação do direito a férias

1 — Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 85.^a

Mapa de férias

A empresa divulgará até 15 de Abril o mapa de férias e, posteriormente, as respectivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 86.^a

Definição de falta

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

2 — No caso 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 normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 87.^a

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 dos n.ºs 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos 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 e neste acordo;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do 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 e deste acordo;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* dos n.ºs 3 e 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea *e)* do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela empresa ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

7 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 88.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 89.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2 — Para os trabalhadores que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações, as faltas por doença não envolvem perda de retribuição.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 90.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode o trabalhador incorrer em infracção disciplinar grave.

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

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 91.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

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

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

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 92.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença, terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

3 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4 — A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

Cláusula 93.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

Cláusula 94.^a

Cessação do contrato de trabalho durante a suspensão

1 — Durante a suspensão qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos legais.

2 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 95.^a

Medicina do trabalho

1 — A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4 — Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 96.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 97.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deve atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição efectiva, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100% da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia, compreendida entre 50% e 70% da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30%, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70%.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30%, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para o exercício de uma função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 98.^a

Formação profissional

1 — Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência, aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 66.^a

6 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7 — Podem ainda ser proporcionadas outras acções de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na web, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Cláusula 99.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 100.^a

Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 101.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 102.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respectivas propinas ou mensalidades.

3 — A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 103.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;

b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6 — As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a actividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 104.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 105.^a

Infracção disciplinar e exercício da acção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 106.^a

Sanções aplicáveis

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

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

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

7 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 107.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2 — Com autorização do trabalhador em causa, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

Cláusula 108.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3 — A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

Cláusula 109.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infracção disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.^a

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado, poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

7 — A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes,

devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

Cláusula 110.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última residência que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do n.º 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 111.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 112.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 113.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 114.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.^a

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 109.^a;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos n.ºs 6 a 9 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode se reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 109.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Cláusula 115.^a

Indemnização por despedimento ilícito

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de a empresa se opor à reintegração ou existindo acordo entre a empresa e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;

b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a 2 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

Cláusula 116.^a

Suspensão do despedimento

O regime de suspensão do despedimento é o que se encontra legalmente estabelecido.

CAPÍTULO X

Segurança social e cuidados de saúde

Cláusula 117.^a

Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, n.º 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 287/93, de

20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no n.º 6 do citado artigo 39.º

2 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 118.^a

Outras prestações de segurança social

1 — A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis no âmbito da CGA.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 119.^a

Assistência médica e cuidados de saúde

1 — A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respectivos familiares continua a ser assegurada pelos serviços sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses serviços.

2 — Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 17 de Dezembro de 2001 entre a CGD e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, anexo ao presente acordo (anexo VII).

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 120.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo informar a empresa até sete dias após o parto caso pretenda optar por esta modalidade

3 — A licença referida nos números anteriores será remunerada nos termos da lei.

4 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

5 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe a seguir ao parto, o período de licença por maternidade pode ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

6 — Nos casos de aborto a trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

7 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

8 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 5 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

10 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1, 2, 4 a 7 e 9 desta cláusula são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição.

Relativamente aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, porém, quanto à retribuição, as regras previstas nesse regime para a atribuição dos respectivos subsídios.

Cláusula 121.^a

Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 122.^a

Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 123.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 124.^a

Segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 125.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 126.^a

Assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 127.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotados qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

CAPÍTULO XII

Empréstimos para habitação

Cláusula 128.^a

Crédito à habitação

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores no activo, aposentados e reformados,

os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 129.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, na CGD ou noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 130.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de €200 046,40 e não pode ultrapassar 100 % do valor total da habitação.

2 — O valor referido no número anterior será aumentado em 50 % no caso de ambos os mutuários, casados ou em união de facto, serem empregados da CGD.

3 — O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 131.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 10 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo vi).

Cláusula 132.^a

Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especialidades:

a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 %;

b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao

benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

Cláusula 133.^a

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na empresa, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação, despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a empresa.

CAPÍTULO XIII

Benefícios de natureza diversa

Cláusula 133.^a-A

Condições especiais em seguros

No âmbito do aprofundamento das relações com os seus trabalhadores, a empresa promoverá junto das empresas seguradoras do grupo a disponibilização de seguros em condições mais favoráveis relativamente às que são praticadas para a generalidade dos clientes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 134.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2 — A comissão é composta por seis elementos, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e os outros três pela empresa.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto até ao máximo de dois por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no período de 30 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005.

Cláusula 135.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 136.^a

Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no

Declaração da Caixa Geral de Depósitos

Trabalhadores com contrato de provimento

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, n.º 2, e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, n.º 2, e 9.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, e que se encontrem filiados no sindicato outorgante.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A — Directivas	Director	16
		Director-adjunto	15
		Subdirector	14
	B — Técnicas específicas e de enquadramento.	Director regional	14
		Coordenador de gabinete de empresas	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Subchefe administrativo	8
		Chefe de serviço	12
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de secção	10
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Técnico grau I	15
		Técnico grau II	12
		Técnico grau III	10
		Técnico grau IV	8
		Assistente de direcção	11
		Primeiro-ajudante de notário	12
		Segundo-ajudante de notário	8
Programador de informática	8		
Operador de informática	6		
Solicitador	8		
Secretário	6		
Especialista de Instalações técnicas e de Segurança	6		
Gestor de clientes	6		
C — Administrativas operativas e comerciais	Administrativo	4	
D — Saúde e ambiente	Médico	10	
	Enfermeiro	6	
	Fisioterapeuta	6	
	Auxiliar de acção médica	4	
Grupo II	E — Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	F — Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2
Grupo IV	G — Auxiliares	Servente	1
		Trabalhador de limpeza	1

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

Director, director-adjunto, subdirector. — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar directamente à administração.

Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Director regional. — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.

Coordenador de gabinete de empresas. — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subchefe administrativo. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada,

participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

Técnico de grau I. — É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos

necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.

Primeiro-ajudante/segundo-ajudante de notário. — É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.

Operador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Secretário. — É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Especialista de instalações técnicas e de segurança. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.

Gestor de clientes. — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Administrativo. — É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Área funcional D — Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

Médico. — É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.

Enfermeiro fisioterapeuta. — É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.

Auxiliar de acção médica. — É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente:

Biometrias;
Campanhas;
Rastreios;
Apoio a consultas médicas.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E — Apoio qualificado

Profissional qualificado. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F — Apoio geral

Contínuo. — É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.

Motorista. — É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Área funcional G — Auxiliares

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	554	—	—	—	—
2	648	—	—	—	—
3	736	—	—	—	—
4	848	—	—	—	—
5	976,50	1 023	—	—	—
6	1 099,50	1 159	—	—	—
7	1 165	1 223,50	—	—	—
8	1 258	1 323,50	—	—	—
9	1 387	1 458,50	—	—	—
10	1 510	1 587	—	—	—
11	1 692,50	1 775,50	—	—	—
12	1 834	1 927	—	—	—
13	2 003,50	2 102,50	2 209	—	—
14	2 209	2 320,50	2 432,50	—	—
15	2 419	2 536,50	2 667	—	—
16	2 625	2 754,50	2 895	3 037	—
17	2 818,50	2 960	3 107	3 265	—
18	3 118,50	3 282,50	3 452,50	3 629,50	3 840,50

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
56. ^a , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades	46,90
63. ^a , n.º 1	Subsídio de refeição diário	10,20
64. ^a , n.º 1	Abono para falhas (mensal)	139,80
66. ^a , n.ºs 3 e 5	Ajudas de custo:	
	Em Portugal	48,10
	No estrangeiro	167,70
	Deslocações diárias (uma refeição)	15,10
66. ^a , n.º 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	140 921,70
69. ^a , n.º 1	Subsídio infantil	50
70. ^a , n.º 1	Subsídio de estudo:	
	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	26,80/trimestre
	5.º e 6.º ano de escolaridade	37,80/trimestre
	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	46,90/trimestre
	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	56,90/trimestre
	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	65,20/trimestre
97. ^a , n.º 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	140 921,70
102. ^a , n.º 3	Subsídio a trabalhador-estudante	18,50

ANEXO V

Anuidades (cláusula 57.^a)

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.^a:

1.^a anuidade — €8;

2.^a anuidade — €14,10;

3.^a anuidade — €21,20;

4.^a anuidade — €30,50.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.^a (*):

(Em euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. ^a anuidade	2. ^a anuidade	3. ^a anuidade	4. ^a anuidade
1	90,60	18	31,80	47,60	68,80
2	196,30	20,60	36,30	54,40	78,60
3	317,10	23,20	40,80	61,20	88,40

(Em euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1.ª anuidade	2.ª anuidade	3.ª anuidade	4.ª anuidade
4.....	453	23,20	40,80	61,20	88,40
5.....	588,90	23,20	40,80	61,20	88,40
6.....	724,80	23,20	40,80	61,20	88,40
7.....	860,70	23,20	40,80	61,20	88,40
8.....	996,60	—	—	—	—

(*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

ANEXO VI

Regulamento do Crédito à Habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos, objecto deste Regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria.

2 — Nos termos do presente Regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

3 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

4 — Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1, a empresa adiantará, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- Dois terços do valor do empréstimo ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- Um terço do valor do terreno ou um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5 — Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente Regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

7 — O disposto na alínea *e)* do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *b)* do n.º 3:

- O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;
- O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente Regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;
- Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea *b)* do precedente n.º 1:

- A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;
- O novo financiamento não poderá ser superior a 100 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o

preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste Regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 4.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente Regulamento, considera-se:

a) «Agregado familiar» o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Prazos de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 8.º

Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

Artigo 9.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 10.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

- a) Em prestações mensais constantes;
- b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10 %, 8 %, 6 % ou 4 % para, respectivamente, rendimentos per capita do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo de empresa, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior serão consideradas como máximas, podendo o trabalhador optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da empresa, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vencidas calculado sobre o capital em dívida.

5 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas

nas respectivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 13.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 9.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano, a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela CGD para operações de igual prazo.

Artigo 11.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste Regulamento.

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente Regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD, e só por efeitos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 12.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 13.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro multiriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, S. A., está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — A empresa efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 10.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

Artigo 14.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 15.º

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 16.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste Regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabituação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 17.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 18.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1 — Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- Identificação actualizada da propriedade;
- Contrato promessa de compra e venda;
- Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;

e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso.

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;

f) Licença de habitação;

2 — Empréstimos para construção de habitação própria:

a) Identificação do terreno;

b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;

c) Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;

d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;

e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;

g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3 — Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: Serão necessários os elementos constantes das alíneas *a*), *d*) e *f*) do n.º 1 e das alíneas *d*) e *e*) do n.º 2.

A empresa poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea *e*) do n.º 2, se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

4 — Empréstimos para substituição de empréstimo em curso na CGD ou noutra instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

5 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 19.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, a empresa procederá à avaliação da habitação a adquirir ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar ou ampliar e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

3 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

Artigo 20.º

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 21.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 22.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 23.º

Entrada em vigor

1 — O presente Regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O regime da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 10.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente Regulamento.

Artigo 24.º

Disposições transitórias

O disposto no n.º 2 do artigo 13.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

ANEXO VII

(protocolo celebrado em 17 de Dezembro de 2001 entre a CGD e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários relativo à assistência médico-social dos trabalhadores oriundos do ex-BNU)

Protocolo

Entre:

A Caixa Geral de Depósitos, S. A., pessoa colectiva n.º 500960046, com sede na Avenida de João XXI, 63, em Lisboa, adiante designada por CGD; e

O Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, pessoa colectiva n.º 501403736, com sede na Avenida de Miguel Bombarda, 56, 2.º, esquerdo, em Lisboa, adiante designado por Sindicato, e considerando que:

I) Por efeito da incorporação do BNU na CGD, ocorrida em 23 de Julho de 2001 (adiante: data da fusão), os trabalhadores do BNU então no activo passaram, nos termos da lei, a ser trabalhadores da CGD;

II) Os ex-trabalhadores do BNU então na situação de reforma e os pensionistas de sobrevivência do mesmo Banco, bem como os respectivos familiares, se mantêm como beneficiários dos serviços de assistência médico-social (adiante designados por SAMS/quadros);

III) A situação descrita e as respectivas incidências ao nível do regime de prestação de assistência médico-social a esses universos se reveste de carácter excepcional, justificando, assim, a adopção de medidas especificamente aplicáveis ao caso;

é celebrado o presente protocolo, que se rege pelas seguintes cláusulas:

1.ª

Os trabalhadores do BNU no activo na data da fusão têm o direito de optar, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa e à atribuição de participações e outros apoios para aqueles fins, pelos SAMS/quadros do Sindicato ou pelo regime dos serviços sociais da CGD.

2.ª

1 — A opção referida na cláusula anterior será exercida mediante o preenchimento de declaração nos termos do modelo anexo, da qual consta a alternativa entre SAMS/quadros e serviços sociais, cabendo a cada trabalhador assinalar inequivocamente a sua escolha.

2 — A opção será exercida até 31 de Janeiro de 2002, abrangendo necessariamente o trabalhador declarante, bem como os respectivos familiares.

3 — A mesma opção produz efeitos desde a data da fusão e é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho.

3.ª

1 — Os trabalhadores que, nos termos da cláusula 2.ª, optarem pelo regime dos SAMS/quadros mantêm a qualidade de beneficiários dos SAMS/quadros, a quem caberá a obrigação de assegurar todos os benefícios e prestações nas áreas médico-medicamentosas e outros apoios conexos, nos termos dos normativos que nestes vigorem a qualquer tempo, e de sócios dos serviços sociais, a quem caberá a obrigação de assegurar as modalidades de benefícios e prestações nas áreas da segurança social, desportiva, cultural, ocupação dos tempos livres, comercial e linhas de crédito conexas com estas áreas, nos termos dos normativos relativos a estas matérias que nestes vigorem a qualquer tempo.

2 — Tanto os SAMS/quadros como os serviços sociais só ficam obrigados a assegurar as modalidades de benefícios e prestações acima referidos aos familiares que, segundo os respectivos regulamentos e estatutos, possam ser inscritos como beneficiários.

4.ª

1 — Aos trabalhadores que optarem pelos SAMS/quadros, bem como aos respectivos familiares, é mantida a inscrição nos SAMS/quadros após a passagem à situação de reforma.

2 — A situação referida no número anterior é extensiva aos respectivos pensionistas de sobrevivência.

5.^a

Os ex-trabalhadores reformados do BNU e os respectivos familiares, bem como os titulares de pensões de sobrevivência, beneficiários dos SAMS/quadros à data da fusão, mantêm essa qualidade.

6.^a

Relativamente aos trabalhadores no activo que optarem pelos SAMS/quadros, as contribuições para estes serviços serão calculadas através da aplicação das seguintes taxas:

a) A carga da CGD — 6,5 % sobre a retribuição mensal efectiva;

b) A carga dos trabalhadores — 1 % sobre a retribuição de base.

7.^a

Relativamente às situações a que se refere a cláusula 5.^a, as contribuições para os SAMS/quadros serão calculadas pela aplicação das taxas a seguir indicadas sobre a totalidade das respectivas pensões:

a) A carga da CGD — 8,75 %;

b) A carga dos reformados e titulares das pensões de sobrevivência — 1,25 %.

8.^a

Até 28 de Fevereiro de 2002, as partes avaliarão os resultados da aplicação do presente protocolo.

Lisboa, 17 de Dezembro de 2001.

Pela Caixa Geral de Depósitos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinatura ilegível.)

Anexo ao protocolo de 17 de Dezembro de 2001

Declaração de opção

Eu,... (nome), empregado da CGD n.º..., tendo tomado conhecimento do conteúdo do protocolo celebrado em 17 de Dezembro de 2001, transcrito no verso, declaro que opto, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa, à atribuição de participações para os mesmos fins, e, bem assim, à concessão de subsídios, tudo nos termos previstos nos respectivos regulamentos e estatutos, pelo regime próprio dos:

SAMS/quadros Serviços sociais da CGD

Nota. — Preencher apenas um dos campos.

Ao fazer esta opção, tenho consciência de que a mesma é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho, produz efeitos a partir de 23 de Julho de 2001, data da fusão do BNU na CGD, abrange o meu agregado familiar e se faz sem prejuízo dos demais direitos emergentes da minha qualidade de sócio dos Serviços Sociais da CGD.

... (data).

... (assinatura).

Lisboa, 21 de Dezembro de 2007.

Pela Caixa Geral de Depósitos, S. A.:

Francisco Manuel Marques Bandeira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Carlos Luís Justo dos Santos Marques, mandatário.

Horácio Andrade Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.

Depositado em 28 de Dezembro de 2007, a fl. 189 do livro n.º 10, com o n.º 269/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007:

1 — Quadros superiores:

Biólogo;
Director-geral;
Director de serviços;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro agrícola (produção vegetal);
Engenheiro agrícola (produção animal);
Engenheiro florestal;
Médico veterinário.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico oficial de contas.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Engenheiro técnico agrário.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção (apoio e manutenção);
Encarregado (apoio e manutenção);
Encarregado de exploração agrícola;

Encarregado de sector;
Feitor.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de direcção;
Técnico administrativo;
Técnico de computador.

4.2 — Produção:

Agente técnico agrícola;
Auxiliar de veterinário;
Oficial de electricista;
Operador de inseminação artificial;
Técnico de aquicultura;
Técnico de produção agrícola;
Técnico de jardinagem e espaços verdes;
Técnico de gestão agrícola;
Técnico de gestão equina;
Técnico de turismo ambiental e rural;
Técnico florestal;
Técnico do processamento e controlo de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Operador de computador;
Sapador florestal.

5.2 — Comércio:

Vendedor.

5.3 — Produção:

Adegueiro;
Apontador;
Arrozeiro;
Caldeireiro;
Capataz agrícola;
Caseiro;
Enxertador;
Mestre lagareiro;
Oficial de construção civil;
Oficial metalúrgico;
Operador de linha de engarrafamento;
Operador de máquinas agrícolas;
Operador de máquinas industriais ou florestais;
Tosquiador;
Trabalhador de estufas qualificado.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém agrícola;
Motorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.

6.2 — Produção:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;
Carreiro ou almocreve;
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;
Emetrador ou ajuntador;
Empador ou armador de vinha;
Empregado de armazém;
Espalhador de química;
Gadanhador;
Guarda de portas de água;
Guarda de propriedade;
Guarda, tratador de gado ou campino;
Jardineiro;
Limpador ou esganhador de árvores;
Moto-serrista;
Operador de linha de produção;
Ordenhador;
Podador;
Prático apícola;
Prático piscícola;
Queijeiro;
Resineiro;
Tirador de cortiça amadia ou empilhador;
Tirador de cortiça falca ou bóia;
Trabalhador de adegas;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador avícola qualificado;
Trabalhador cunícola qualificado;
Trabalhador de descasque de madeiras;
Trabalhador de estufas;
Trabalhador de lagar;
Trabalhador de valagem.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino;
Trabalhador auxiliar;
Trabalhador avícola;
Trabalhador cunícola;
Trabalhador frutícola;
Trabalhador hortiflorícola ou hortelão;
Trabalhador de salina.

A — Praticantes e aprendizes:

Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa chefe de secção (administrativos e afins).

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros.

1 — A ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins requereu a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho para a indústria de mármore, granitos e afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1987, e alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2003.

2 — A ASSIMAGRA procedeu à denúncia das referidas convenções, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva de trabalho, nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

A denúncia foi recebida em 1 de Agosto de 2005 pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, FSTIEP — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho, SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro, STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

3 — A FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, cuja constituição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 Julho de 2004, resultou da fusão da Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção com outra federação sindical.

A FSTIEP — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, extinguíram-se por fusão, tendo sido constituída a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas. A extinção das federações e a constituição da nova estão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007.

4 — A convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1987, não está em vigor por ter sido integralmente substituída pelas convenções posteriores. Assim, as convenções denunciadas e em vigor (total ou parcialmente), são as

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1988, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1994, 42, de 15 de Novembro de 2000, 42, de 15 de Novembro de 2002 (apenas no âmbito do Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro), e 47, de 22 de Dezembro de 2003.

5 — Nos termos da cláusula 2.ª das convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2002, e n.º 47, de 22 de Dezembro de 2003, o CCT «será válido pelo período de um ano», nada referindo quanto à renovação da sua vigência após o decurso daquele prazo, pelo que se aplica o regime legal supletivo de sobrevivência, previsto nos n.ºs 2 e seguintes do artigo 557.º do Código do Trabalho, na sua redacção inicial.

6 — Após a denúncia, tiveram lugar negociações, de 15 de Setembro de 2005 até 30 de Novembro de 2005, e conciliação que terminou sem acordo em 26 de Abril de 2006. Houve ainda recurso a mediação, apenas no âmbito da FEVICCOM, concluída sem acordo em 12 de Setembro de 2006.

7 — Realizou-se a audiência dos interessados, informando-os da intenção de se proceder à publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência das convenções, bem como dos respectivos fundamentos.

Em resposta, a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, em seu nome e em representação da FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas, FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho e STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas, discordando da publicação do aviso, alegaram que o CCT para o sector dos mármore, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, revisto pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1980, e alterações posteriores, regula na cláusula 2.ª a vigência e a denúncia da convenção, afastando a aplicação do artigo 557.º, n.ºs 2 e seguintes do Código do Trabalho. Argumentam, ainda, que o regime previsto no Código do Trabalho não se aplica a instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociados validamente ao abrigo de normas jurídicas em vigor no momento em que foram celebrados.

A ASSIMAGRA não se pronunciou.

8 — A convenção denunciada foi o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1987, e as alterações subsequentes. É sobre estas convenções que recai o pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência. As convenções

anteriores a 1987 não foram objecto de denúncia nem de pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência.

Quanto ao argumento da não aplicação do regime previsto no Código do Trabalho às convenções colectivas de trabalho celebradas ao abrigo de legislação anterior, o n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, determina que «Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho os [...] instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados [...] antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento». Não está em causa a validade da celebração da convenção, mas a denúncia das convenções em apreço, efectuada após a entrada em vigor do Código do Trabalho, pelo que é aplicável no caso o regime previsto neste Código.

9 — Em consequência da denúncia, a convenção renovou a sua vigência em 2 de Agosto de 2005, pelo prazo de um ano [alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho].

10 — Findo esse período de renovação, não estando as partes em negociações e não tendo havido conciliação, mediação ou arbitragem, a convenção cessou a sua vigência no termo do dia 1 de Agosto de 2006 no âmbito de representação da ASSIMAGRA e das seguintes associações sindicais: FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, FIEQUI-METAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas, FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, SQTd — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho, SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro, STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

11 — Todavia, a FEVICCOM, actuando apenas no âmbito da sua representação, requereu a mediação em 13 de Julho de 2006. Nestes termos, a vigência da convenção renovou-se em 2 de Agosto de 2006, no âmbito desta associação sindical, por novo período de um ano, nos termos da segunda parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho.

12 — Concluída a mediação sem acordo e não tendo as partes recorrido a arbitragem, a convenção cessou os seus efeitos no termo do dia 1 de Agosto de 2007, nos termos do n.º 4 do referido artigo 557.º, na sua redacção inicial, no âmbito de representação da ASSIMAGRA e da FEVICCOM.

13 — Assim, ao abrigo do n.º 2 do artigo 581.º do Código do Trabalho, determino a publicação do seguinte aviso:

Os CCT entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1988, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1994, 42, de 15 de Novembro de 2000, 42, de 15 de Novembro de 2002 (apenas no âmbito do Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro), e 47, de 22 de Dezembro de 2003, cessaram a sua vigência:

a) No termo do dia 1 de Agosto de 2006, no âmbito de representação da ASSIMAGRA e das seguintes associações sindicais: FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, FIEQUI-METAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas, FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, SQTd — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho, SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro, STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços;

b) No termo do dia 1 de Agosto de 2007, no âmbito de representação da ASSIMAGRA e da FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

27 de Dezembro de 2007. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — Eleição em 5 de Dezembro de 2007 para mandato de quatro anos (quadriénio 2008-2011).

Direcção nacional

António Augusto Pires Conceição, sócio n.º 23 723, local de trabalho: Serviços Municipalizados de Águeda, profissão: desenhador projectista especialista de 1.ª, 54 anos.

António João Mendonça Monteiro, sócio n.º 18 757, local de trabalho: Câmara Municipal do Funchal, profissão: fiscal dos serviços de higiene e limpeza, 43 anos.

António José Lopes Carreiras, sócio n.º 9300, local de trabalho: Câmara Municipal de Avis, profissão: chefe de secção, 57 anos.

António Manuel Marques Monteiro, sócio n.º 16 022, local de trabalho: Câmara Municipal de Mangualde, profissão: desenhador especialista principal, 45 anos.

António Luís dos Santos, sócio n.º 15 070, local de trabalho: Câmara Municipal de Mora, profissão: coveiro, 50 anos.

Arménio David Coito, sócio n.º 3450, local de trabalho: Câmara Municipal do Cartaxo, profissão: assistente administrativo especialista, 54 anos.

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, sócio n.º 6140, local de trabalho: Câmara Municipal de Braga — AGERE, E. M., profissão: mecânico principal, 46 anos.

Benvinda de Fátima Lima Borges Santos, sócia n.º 46 648, local de trabalho: Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, profissão: assistente administrativa especialista, 37 anos.

Eduardo da Rocha Ferreira, sócio n.º 23 233, local de trabalho: Águas de Gondomar, profissão: leitor-cobrador de consumos, 54 anos.

Francisco José dos Santos Braz, sócio n.º 13 446, local de trabalho: Serviços Municipalizados de Loures, profissão: chefe de serviços de limpeza, 57 anos.

Francisco Manuel Esteves Marcos, sócio n.º 36 563, local de trabalho: Câmara Municipal de Miranda do Douro,

profissão: técnico profissional especialista principal de construção civil, 38 anos.

Helena Maria Leal Afonso, sócia n.º 55 585, local de trabalho: Câmara Municipal de Odivelas, profissão: assistente administrativa principal, 37 anos.

Hélio José Vieira da Encarnação, sócio n.º 36 578, local de trabalho: Câmara Municipal de Albufeira, profissão: pintor principal, 49 anos.

Henrique Jesus Robalo Vilallonga, sócio n.º 24 977, local de trabalho: Câmara Municipal de Serpa, profissão: desenhador especialista, 52 anos.

Jaime dos Anjos Ferreira, sócio n.º 34 039, local de trabalho: MOVEAVEIRO, E. M., profissão: agente único, 50 anos.

João Avelino Oliveira Pereira, sócio n.º 30 644, local de trabalho: Câmara Municipal de Gondomar, profissão: chefe de serviço de limpeza, 56 anos.

João Paulo Soares de Sousa, sócio n.º 8837, local de trabalho: Câmara Municipal de Almada, profissão: fiscal municipal principal, 48 anos.

Joaquim Augusto Carvalho Sousa, sócio n.º 49 175, local de trabalho: AMARSUL, profissão: condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, 47 anos.

José Alberto Marques Batista, sócio n.º 6073, local de trabalho: Águas da Covilhã, profissão: jardineiro principal, 55 anos.

José Joaquim de Miranda Correia, sócio n.º 67 311, local de trabalho: Câmara Municipal de Évora, profissão: técnico superior principal, 45 anos.

José Manuel Fernandes Marques, sócio n.º 22 251, local de trabalho: Junta de Freguesia de Alcântara, profissão: assistente administrativo principal, 42 anos.

José Manuel Lopes Catalino, sócio n.º 28 528, local de trabalho: SMAS — Câmara Municipal da Guarda, profissão: fiscal de águas e saneamento, 40 anos.

José Manuel Rodrigues Rumaneiro, sócio n.º 21 508, local de trabalho: Serviços Municipalizados de Vila Franca de Xira, profissão: mecânico electricista principal, 57 anos.

José Manuel Valente Palma, sócio n.º 17 181, local de trabalho: SMAS de Almada, profissão: técnico superior, 48 anos.

Licínio Maia Azedo, sócio n.º 13 210, local de trabalho: Câmara Municipal da Figueira da Foz, profissão: técnico profissional de construção civil, 51 anos.

Macário António Dias, sócio n.º 9891, local de trabalho: Serviços Municipalizados/Transportes Colectivos do Barreiro, profissão: electricista de automóveis principal, 50 anos.

Manuel da Conceição Mendes, sócio n.º 14 579, local de trabalho: CM Braga, profissão: operário altamente qualificado principal, 55 anos.

Manuel dos Santos Pereira, sócio n.º 12 165, local de trabalho: Câmara Municipal de Marinha Grande, profissão: mecânico principal, 51 anos.

Maria da Graça Oliveira Silva, sócio n.º 24 639, local de trabalho: Câmara Municipal de Ponta Delgada, profissão: assistente administrativo especialista, 45 anos.

Mário João Duarte Alves, sócio n.º 45 395, local de trabalho: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Belmonte, profissão: assistente administrativo especialista, 46 anos.

Patrícia de Lurdes Raposo Pereira Branco Santos, sócio n.º 24 773, local de trabalho: Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Ponta Delgada, profissão: assistente administrativo especialista, 38 anos.

Rui Pedro das Neves Pinheiro, sócio n.º 69 976, local de trabalho: SANEST S. A., profissão: ajudante de electricista, 28 anos.

Sara Isabel Fernandes Brum Vieira, sócia n.º 33 643, local de trabalho: Câmara Municipal da Horta, profissão: técnica profissional de BAD especialista principal, 41 anos.

Vítor Manuel Baião Silva, sócio n.º 44 492, local de trabalho: Câmara Municipal do Seixal, profissão: serralheiro civil, 32 anos.

Victor Manuel Pires de Jesus, sócio n.º 17 487, local de trabalho: Serviços Municipalizados de Loures, profissão: motorista de pesados, 60 anos.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANEF — Associação Nacional de Entidades Formadoras

Aprovados em assembleia constituinte, realizada a 29 de Novembro de 2007.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objectivos

Artigo 1.º

1 — A Associação Nacional de Entidades Formadoras (ANEF) é uma instituição de direito privado sem fins

lucrativos e tem a sua sede na Avenida do Brasil, 56, 1.º, 1700-073 Lisboa.

2 — A actividade da Associação estende-se a todo o espaço nacional, podendo criar delegações ou outra espécie de representação onde a direcção considere conveniente.

Artigo 2.º

A Associação tem por objecto:

Defender e representar os interesses das entidades de formação profissional junto das instâncias nacionais e internacionais;

Promover a formação profissional e a sua qualificação enquanto instrumento inovador de gestão de recursos humanos nas organizações e meio de qualificação, reciclagem, especialização e evolução das competências profissionais das pessoas;

Dinamizar estudos, eventos de carácter científico e outras actividades de reflexão sobre o estado da arte da formação profissional;

Realizar actividades de formação profissional para os seus associados estritamente relacionadas com a actividade das entidades associadas, do comum interesse das mesmas, e que não sejam concorrenciais com a actividade de qualquer associado ou com outra qualquer entidade empresarial;

Prestar serviços aos seus associados;

Incentivar o diálogo entre os associados e entre estes e outras entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, relevantes para o sector de actividade da formação profissional;

Dinamizar relações de cooperação com outros países, nomeadamente da União Europeia;

Dinamizar relações de cooperação com os restantes países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa, CPLP;

Defender a qualidade do sistema de formação profissional em Portugal;

Defender os interesses das entidades de formação profissional como tal reconhecidas no âmbito da Associação.

Artigo 3.º

Definições:

Define-se como entidade de formação qualquer organização que:

a) Tenha como objecto social a actividade de formação e que exerça essa actividade económica de forma efectiva e comprovada;

b) Seja reconhecida de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o sector.

Entende-se por qualidade da formação:

a) Ter valor — a relação resultados obtidos e recursos utilizados ser positiva;

b) Ser eficaz — atingir os objectivos próprios propostos e ter impacto na economia;

c) Estar sistematizada — fazer parte de um sistema homogéneo e harmonizado entre todos os agentes;

d) Assentar na competência — ser promovida por entidades formadoras reconhecidas e ministrada por formadores qualificados e com competências adequadas.

Entende-se por interesses das entidades de formação o seguinte:

a) Representatividade do sector — aceitação da representatividade do sector na economia;

b) Reconhecimento do sector — homologação da actividade e respectivo licenciamento;

c) Promoção e desenvolvimento da actividade económica — dinamização e incentivos à actividade;

d) Funcionamento da economia de mercado — concursos públicos e livre concorrência;

e) Apoios à formação — co-financiamentos e outros meios de financiamento, directos ou indirectos;

f) Regulação do sector — âmbito e actividades do sector e processos de qualificação e acreditação;

g) Fiscalidade aplicada ao sector — aplicação da regulamentação fiscal;

h) Regulamentação laboral — adequação do sistema contratual ao sector;

i) Formação certificada prevista no Código do Trabalho — ter de ser desenvolvida por entidade de formação certificada.

CAPÍTULO II

Associados, categorias, direitos e deveres

Artigo 4.º

A Associação é constituída por um número ilimitado de associados.

Artigo 5.º

Podem ser associados todas as entidades formadoras que solicitem a sua admissão nos termos do artigo 6.º e que:

a) Tenham como objecto social a actividade de formação e que exerçam essa actividade económica de forma efectiva e comprovada;

b) Sejam reconhecidas de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o sector.

Artigo 6.º

1 — A admissão de novos associados é validada pela direcção.

2 — A decisão da direcção deve ser emitida no prazo máximo de 30 dias após a reunião da direcção seguinte à entrada do pedido de adesão.

Artigo 7.º

A qualidade de associado perde-se:

Por iniciativa própria, comunicada por escrito ao presidente da direcção com 30 dias de antecedência;

Por falta de pagamento da quotização durante um ano e após aviso por escrito;

Por exclusão, através de deliberação aprovada por uma maioria de três quartos dos votos presentes em assembleia geral especialmente convocada para o efeito, com base em parecer prévio fundamentado da direcção.

Artigo 8.º

São direitos de todos os associados:

a) Participar nas actividades da Associação;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;

c) Ser nomeado para qualquer cargo associativo;

d) Ser informado das actividades da Associação e utilizar os serviços que esta ponha à sua disposição, nos termos estabelecidos pela direcção.

Artigo 9.º

São deveres dos associados, nomeadamente, os de:

- a) Colaborar activamente nas iniciativas ou actividades desenvolvidas pela Associação;
- b) Desempenhar os cargos para que forem eleitos;
- c) Pagar uma jóia no acto da admissão e as quotas estabelecidas, sendo os respectivos quantitativos fixados pela assembleia geral;
- d) Dignificar a Associação através de conduta pessoal e ou institucional.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 10.º

São órgãos sociais da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho consultivo.

Artigo 11.º

Os titulares dos órgãos sociais da Associação referidos nas alíneas a), b), c) e d) e o presidente do conselho consultivo são eleitos em assembleia geral por mandatos de três anos, sendo permitida a reeleição por mandatos sucessivos.

Os membros do conselho consultivo poderão ser nomeados pela direcção, podendo, contudo, essas nomeações ser vetadas pela assembleia geral.

O associado, quando eleito para qualquer dos órgãos sociais, deverá indicar uma pessoa singular por si credenciada para o representar no exercício dessas funções.

Quando se fizer representar nas assembleias gerais ou noutros actos públicos decorrentes da actividade da Associação, deverá também indicar uma pessoa singular por si credenciada para o representar.

Qualquer associado pode fazer-se representar nas assembleias gerais por outro associado através de carta de representação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, não podendo, no entanto, representar mais do que dois associados.

Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos sociais. As eleições para os órgãos sociais são efectuadas pelo sistema de listas concorrentes.

O processo eleitoral será fiscalizado por uma comissão composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

Os órgãos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral desde que decidida por uma maioria de três quartos dos associados presentes.

Em caso de destituição de órgão social, a equipa destituída manterá apenas e somente a gestão corrente até à nomeação dos novos elementos do órgão social.

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 12.º

A assembleia geral é constituída pelos associados no uso de todos os seus direitos associativos e com as quotas referentes até ao mês anterior àquele em que a mesma se realiza, comprovadamente paga.

Artigo 13.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 14.º

A assembleia geral constituir-se-á e deliberará validamente em primeira convocatória, encontrando-se presentes metade dos associados com direito a voto. Não havendo quórum constitutivo em primeira convocatória, a assembleia poderá reunir em segunda convocatória trinta minutos depois, independentemente do número de associados.

As deliberações serão tomadas por maioria dos votos dos associados presentes, excepto nos casos em que, por força dos estatutos ou da lei, for exigida uma maioria qualificada.

As deliberações sobre a destituição dos órgãos sociais deverão ser tomadas por uma maioria de três quartos dos votos de todos os associados.

Artigo 15.º

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, por escrito, com 15 dias de antecedência, sempre que o entenda necessário e os estatutos o exijam, e ainda:

- a) Ordinariamente, uma vez por ano;
- b) Sempre que a direcção ou o conselho fiscal o solicitar;
- c) Mediante requerimento escrito, devidamente fundamentado, apresentado por um número de associados que representem pelo menos 10 % da totalidade dos votos;
- d) Por solicitação expressa de um mínimo de 10 % dos associados, ou um número mínimo de 200 associados.

Artigo 16.º

Compete à assembleia geral, órgão máximo da Associação:

- a) Eleger todos os órgãos sociais, fixar as respectivas remunerações, aprovar o regulamento eleitoral e outros e deliberar sobre outras matérias que lhe sejam submetidas pela direcção;
- b) Apreciar e aprovar o plano de actividades e respectivo orçamento, a ser apresentado pela direcção até 31 de Janeiro de cada ano;
- c) Apreciar e votar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas apresentado pela direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;
- d) Fixar a jóia de admissão e a quota periódica a pagar por associado.

A convocatória da assembleia geral é feita nos termos e pelos meios previstos na legislação em vigor que regula as associações patronais.

SECÇÃO II

Direcção

Artigo 17.º

1 — A direcção é o órgão da Associação com poderes executivos de gestão, é composta por três a cinco membros, sendo um dos membros o presidente, um (ou dois) vice-presidente e os restantes vogais.

2 — No caso da vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido por um dos vice-presidentes que a direcção indicar ou, não sendo possível, pelo vogal mais antigo da direcção.

Artigo 18.º

Compete à direcção gerir e representar a Associação, incumbindo-lhe, designadamente:

a) Cumprir com rigor o plano de actividade e o orçamento aprovados pela assembleia geral;

b) Admitir os associados e emitir parecer sobre a exclusão de qualquer associado;

c) Garantir a efectivação dos direitos e deveres dos associados;

d) Representar a Associação junto de quaisquer entidades;

e) Coordenar todas as actividades da Associação;

f) Convocar e organizar reuniões, eventos e outras iniciativas;

g) Elaborar regulamentos, nomeadamente o regulamento eleitoral e o regulamento interno da Associação, os quais deverão ser submetidos à assembleia geral para aprovação;

h) Submeter à assembleia geral o relatório anual sobre a situação, actividades da Associação e contas do exercício bem como o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte;

i) Contratar pessoal e exercer os poderes inerentes;

j) Submeter à apreciação da assembleia geral todas as matérias que devam ser objecto de discussão ou aprovação por este órgão;

k) Solicitar ao presidente da mesa a convocação da assembleia geral;

l) Celebrar e executar qualquer contrato em nome da Associação, designadamente contratos de trabalho, compra, venda e locação financeira de bens móveis e imóveis;

m) No caso de bens imobilizados e contratos de prestação de serviços, os valores dos contratos acima referidos não poderão exceder os €50 000; para contratos acima deste valor, será exigida uma deliberação aprovada pela assembleia geral, por uma maioria simples;

n) Criar delegações ou outras formas locais de representação;

o) Estabelecer a organização técnico-administrativa da Associação;

p) Informar regularmente, de forma completa e efectiva, todos os associados sobre as actividades desenvolvidas ou outros assuntos do interesse dos associados.

Artigo 19.º

Compete especialmente ao presidente da direcção:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele nas suas relações com instâncias oficiais e com as organizações suas congéneres, podendo delegar noutro membro da direcção;

b) Presidir às reuniões da direcção.

Artigo 20.º

A direcção deve fixar as datas da periodicidade das suas reuniões ordinárias e reunir extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente, por sua iniciativa ou a solicitação da maioria dos membros.

As deliberações da direcção constam sempre de actas e são tomadas por maioria dos votos presentes, tendo o presidente, ou quem legalmente o substitua, voto de qualidade.

As actas devem estar disponíveis para consulta de todos os associados.

Artigo 21.º

A Associação obriga-se:

a) Pela assinatura de dois membros da direcção, sendo uma obrigatoriamente a do presidente;

b) Pela assinatura de um só membro da direcção, no âmbito dos poderes que lhe tenham sido expressamente delegados;

c) Pela assinatura dos mandatários constituídos, no âmbito e nos termos dos correspondentes mandatos.

Em assuntos de mero expediente basta a assinatura de um membro da direcção.

SECÇÃO III

Conselho fiscal

Artigo 22.º

O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da direcção da Associação e é composto por um presidente e dois vogais, eleitos em assembleia geral.

O conselho fiscal deverá examinar as contas da Associação e emitir parecer sobre o relatório e contas anuais apresentadas pela direcção.

As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos expressos, estando presente a maioria dos membros em exercício, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO IV

Conselho consultivo

Artigo 23.º

O conselho técnico consultivo é um órgão de natureza consultiva a quem cabe a emissão de pareceres e orientações técnico-científicas sobre a actividade da formação profissional, nos seus diversos domínios, de acordo com o regulamento do conselho consultivo a aprovar em assembleia geral.

O conselho consultivo é composto por um número não determinado de membros, no mínimo de cinco, propostos pela direcção.

O presidente do conselho consultivo, indicado preferencialmente por um associado é eleito em assembleia geral.

O conselho consultivo pode ter membros convidados, mesmo que não sejam associados, desde que a sua inclusão se justifique pela sua experiência ou contribuição reconhecida na participação ou estudo de temas relacionados com a formação profissional ou outros conexos.

CAPÍTULO IV

Património

Artigo 24.º

1 — O património da Associação é constituído por:

- a) Contribuições dos seus membros;
- b) Receitas provenientes da sua actividade;
- c) Quaisquer subsídios, donativos, heranças, legados ou doações de entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais;

d) Todos os bens que à Associação advierem a título gratuito ou oneroso, devendo a aceitação de doações, heranças ou legados sob condições ou encargos depender de deliberação da assembleia geral, depois de obtido o parecer favorável do conselho fiscal, e sempre que se verifique a compatibilização da condição e do encargo com os objectivos da Associação;

e) Todos os bens móveis e imóveis adquiridos para o seu funcionamento e instalação necessários ao exercício da sua actividade.

Os contributos dos associados poderão assumir a forma de quotas, mediante deliberação da assembleia geral, que fixará o respectivo montante, sob proposta da direcção.

A prestação de garantias ou penhoras com recurso aos bens da Associação está sujeita aos limites previstos na lei que rege as associações patronais.

CAPÍTULO V

Procedimentos disciplinares

Artigo 25.º

Os procedimentos disciplinares prevêm três tipos de sanções:

- a) Aviso registado;
- b) Suspensão de direitos por prazo limitado, até um máximo de um ano;
- c) Expulsão.

As sanções devem ser propostas pela direcção, por comunicação escrita, devidamente fundamentada, com a descrição completa dos factos.

O associado poderá exercer o seu direito de defesa, também sob a forma escrita. A sanção prevista na alínea a) pode ser adoptada pela direcção.

As outras formas de sanções terão de ser validadas em assembleia geral por maioria simples.

Qualquer associado pode solicitar à direcção a apreciação de factos que, no seu entender, e desde que devidamente fundamentados, possam levar a direcção a levantar um processo disciplinar a um outro associado.

CAPÍTULO VI

Alterações dos estatutos e dissolução

Artigo 26.º

As deliberações sobre alteração dos estatutos exigem uma maioria de três quartos dos votos presentes na assembleia geral.

Artigo 27.º

A deliberação relativa a extinção, dissolução e liquidação da Associação exige uma maioria de três quartos dos votos de todos os associados, em assembleia geral convocada para o efeito, devendo essa deliberação indicar o destino do património que, cumprindo as disposições legais previstas, for julgado mais conveniente para a prossecução dos objectivos para que foi inicialmente constituída.

Registados em 27 de Dezembro de 2007, nos termos do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 130, a fl. 80 do livro n.º 2.

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Paredes (ACICP), que passa a denominar-se Associação Empresarial de Paredes — Alteração de estatutos.

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral de 28 de Março de 2007 e de 10 de Julho de 2007 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de Abril de 1986.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação e sede

1 — A Associação Empresarial de Paredes, abreviadamente designada por AEParedes, é uma associação patronal constituída nos termos do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, e declarada de utilidade pública.

2 — AEParedes é o órgão que representa a actividade profissional do conjunto de empresas comerciais, industriais e de prestação de serviços do concelho de Paredes que dela sejam associados.

3 — AEParedes durará por tempo indeterminado.

4 — A Associação tem sede na Rua do Dr. José Mendes Moreira, na cidade de Paredes, podendo criar delegações ou outra forma de representação em qualquer local legalmente permitido, com âmbito e atribuições a definir pela direcção.

Artigo 2.º

Âmbito geral

A Associação usa a sigla AEParedes, não tem fins lucrativos, nem limite de tempo e rege-se pelos presentes estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 3.º

Princípios gerais

A Associação rege-se-á pelos princípios gerais básicos do movimento associativo:

a) Democraticidade, implicando a eleição de todos os cargos dirigentes e o seu efectivo controlo por parte de todos os associados, a participação activa dos associados na vida associativa e a real extensão do poder deliberativo a todos os associados com submissão das posições minoritárias às posições maioritárias;

b) Unicidade e representatividade, pois os interesses dos associados apenas poderão ser defendidos por uma Associação unitária que represente os interesses colectivos e não os meramente individuais ou de grupo;

c) Independência total relativamente a instituições partidárias e religiosas, pois que, atendendo à heterogeneidade de opiniões dos associados, não poderá, sob pena de quebrar a unidade integradora dos seus interesses comuns, perfiar qualquer programa de partidos políticos ou crenças religiosas, não significando, no entanto, que, como cidadãos nacionais, se alheiem da realidade social e política do País.

Artigo 4.º

Objectivos

A Associação terá os seguintes objectivos:

a) Representar, globalmente, a nível interno e externo, os associados e defender os seus interesses, desde que considerados maioritariamente como tal;

b) Assegurar a representação, defesa, dignificação e promoção dos interesses dos associados;

c) Participar em todas as questões que digam respeito aos associados, nomeadamente colaborar e contribuir para um harmónico progresso e desenvolvimento da economia da região, nas suas vertentes empresariais, comerciais e sociais;

d) Colaborar com a Administração Pública em tudo o que se relacione com o desenvolvimento económico e social da região;

e) Contribuir, através da prestação de serviços para a melhoria dos associados;

f) Estabelecer relações de contacto com outras associações e organismos que contribuam para o reforço comercial, industrial e dos serviços da região e dos associados e seu desenvolvimento, desde que salvaguarde a independência interna;

g) Defender o bom-nome da AEParedes;

h) Estabelecer, quando possível, relações de apoio a organismos de base com vista a uma maior abertura da AEParedes, numa perspectiva de ligação à realidade industrial e comercial.

CAPÍTULO II

Associados

SECÇÃO I

Associados

Artigo 5.º

Definição

Podem ser associados da AEParedes todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam uma actividade comercial, industrial ou de prestação de serviços no concelho de Paredes ou da região do Vale do Sousa.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar em todas as actividades que a Associação se proponha;

b) Participar, intervir e votar em todas as reuniões;

c) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes e outros cargos associativos;

d) Apelar para os órgãos da Associação na defesa dos seus interesses e direitos associativos.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Contribuir para a prossecução dos fins a que a Associação se propõe;

b) Respeitar e fazer respeitar os estatutos e regulamentos da Associação;

c) Acatar as decisões tomadas pelos corpos gerentes da Associação, embora possam reclamar e fazer valer os seus direitos nas assembleias gerais respeitando os representantes dos órgãos da AEParedes legalmente eleitos;

d) Desempenhar com zelo e lealdade os cargos para os quais forem eleitos.

SECÇÃO II

Do processo disciplinar

Artigo 8.º

Legitimidade

A direcção tem o poder de instaurar um processo disciplinar a um associado, quando entenda que este praticou ou pratica actos lesivos ao interesse da Associação ou contra os estatutos.

Artigo 9.º

Procedimento

1 — A direcção terá de elaborar um documento onde constem os actos praticados que considere lesivos à Associação e ou aos estatutos.

2 — A direcção após à análise dos factos, decidirá a sanção a aplicar, fundamentando a sua decisão.

3 — A decisão da direcção tem de ser ratificada pela assembleia geral.

4 — A direcção tem de comunicar por escrito ao associado, num prazo de oito dias, a decisão final, ratificada pela assembleia geral.

Artigo 10.º

Sanções disciplinares

1 — A direcção pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Exclusão;
- b) Suspensão.

2 — As sanções disciplinares referidas no n.º 1 deste artigo são aplicáveis indistintamente a qualquer associado, tendo por medida a gravidade da infracção e todas as circunstâncias que possam influir numa decisão justa.

Artigo 11.º

Impugnação

1 — O associado ao qual for aplicado alguma sanção pode impugnar a decisão, no prazo de 10 dias a contar da notificação da decisão final, devendo o competente requerimento ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral e acompanhado das respectivas alegações escritas.

2 — A presidente da mesa da assembleia geral responderá por escrito no prazo de 10 dias, após ter pedido um parecer escrito à direcção, revogando ou mantendo a decisão, não havendo recurso da mesma.

SECÇÃO III

Associados

Artigo 12.º

Definição

1 — Consideram-se associados todas as pessoas identificadas no artigo 5.º que manifestem a sua intenção de ser associados, através de boletim próprio, mediante o pagamento de uma quantia, designada jóia e mediante o pagamento de uma quota, a regulamentar anualmente pela direcção da Associação.

2 — Quem adquirir a qualidade de associado beneficia de todos os serviços disponíveis na Associação.

Artigo 13.º

Perda de qualidade de associado

1 — Deixam de ser associados os que se demitirem, dissolverem e os que não pagarem quotas há mais de seis meses.

2 — E os que foram excluídos nos termos do artigo 9.º, 10.º e 11.º

Artigo 14.º

Transferências

O associado em nome colectivo que dissolver a sociedade e ou associado em nome individual que cessar actividade, se constituir uma nova sociedade, num espaço

temporal de 15 dias úteis, pode pedir a transferência de nome, não perdendo qualquer direito.

Artigo 15.º

Aquisição de direitos

1 — O candidato a associado admitido adquire o direito de associado quando efectuar o pagamento da jóia de inscrição e as quotas dos seis meses posteriores à data de admissão, o que terá de verificar-se nos 30 dias subsequentes à comunicação da sua admissão.

2 — O associado que tiver perdido a qualidade de associado perde igualmente o direito ao património social.

Artigo 16.º

O associado admitido que seja pessoa colectiva poderá fazer-se representar por qualquer dos sócios e ou administradores mediante a exibição da respectiva certidão da conservatória do registo comercial.

CAPÍTULO III

Financiamento

Artigo 17.º

Financiamento

Consideram-se receitas da Associação as seguintes:

- a) Apoio financeiro concedido por entidades oficiais;
- b) Contribuição de outras entidades, públicas ou privadas;
- c) Quotizações previstas para os sócios;
- d) Receitas provenientes da exploração do património da Associação, da prestação de bens, serviços ou outras iniciativas.

CAPÍTULO IV

Órgãos

SECÇÃO I

Generalidades

Artigo 18.º

Definição

São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral dos associados;
- b) A mesa da assembleia geral dos associados;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal.

Artigo 19.º

Mandato

O mandato dos elementos eleitos para os órgãos da Associação é de três anos, tendo o seu início na data da tomada de posse e terminando no mesmo dia, mês e ano correspondente.

Artigo 20.º

Regulamentos internos

1 — Os órgãos da Associação podem dotar-se de regulamentos internos ou regimentos.

2 — O regulamento interno dos departamentos é livremente elaborado pela direcção no respeito pelos presentes estatutos.

3 — As disposições regulamentares devem obedecer aos presentes estatutos.

Artigo 21.º

Responsabilidades

Os membros de cada órgão serão solidariamente responsáveis por todas as decisões tomadas de acordo com os restantes membros do órgão, salvo declaração em contrário.

SECCÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 22.º

Definição

A assembleia geral de associados é o órgão máximo deliberativo da Associação.

Artigo 23.º

Composição

São membros da assembleia geral de associados todos associados no pleno gozo dos seus direitos, sendo dirigida pela mesa da assembleia geral.

Artigo 24.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Discutir e votar os estatutos, bem como quaisquer alterações aos mesmos;

c) Discutir e votar o relatório da direcção e as contas da gerência do ano anterior, acompanhadas do parecer do conselho fiscal;

d) Discutir e votar os orçamentos apresentados pela direcção;

e) Discutir e votar os montantes e esquemas de quotizações ou quaisquer outras contribuições dos associados;

f) Discutir e votar os recursos que lhe sejam submetidos, nos termos dos estatutos ou deste regulamento;

g) Discutir e deliberar sobre a dissolução e liquidação da AEParedes;

h) Discutir, definir e deliberar as linhas gerais de orientação da colectividade;

i) Deliberar a criação de delegações ou qualquer outro tipo de representação, definindo os respectivos poderes e funções;

j) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido convocada, bem como exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, estatutos ou regulamento interno.

2 — A assembleia geral é soberana nas suas decisões, desde que estas não contrariem os estatutos e a lei em vigor.

3 — No caso de destituição da mesa da assembleia geral e ou conselho fiscal, a assembleia geral nomeará obrigatoriamente uma comissão administrativa, com um número ímpar mínimo de três e máximo de cinco membros associados, com o encargo de assegurar a gestão corrente dos respectivos órgãos da AEParedes, até à realização de eleições, que se efectuarão no prazo de 60 dias.

Artigo 25.º

Convocação

1 — As assembleias gerais são convocadas pelo seu presidente, através de avisos postais, nomeadamente cartas, expedidos para cada associado, com antecedência mínima de oito dias e com a indicação do dia, hora e local, bem como respectiva ordem de trabalhos, devendo ser objecto de publicação num órgão de informação da região.

a) Por ausência ou impedimento do presidente da mesa da assembleia geral, a convocação pode ser feita pelo 1.º secretário.

Artigo 26.º

Funcionamento e quórum

1 — As reuniões da assembleia geral são ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

a) No 1.º trimestre de cada ano para apresentação e votação do relatório e contas da gerência da direcção, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

b) No último trimestre de cada ano para apreciação e deliberação sobre o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte.

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente quando a sua convocação for requerida por:

a) Direcção ou o conselho fiscal;

b) 10 % ou 200 dos associados;

c) Interessados a quem tal direito seja permitido pelos estatutos e para defesa dos seus interesses ou como última instância de recurso.

4 — No caso da alínea b) do número anterior, a reunião só pode iniciar-se e funcionar com a presença de dois terços dos associados requerentes.

a) Quando a assembleia deixe de se realizar por falta do número de associados aqui exigido, os associados ausentes ficam inibidos de requerer assembleias gerais durante os dois anos seguintes.

5 — A assembleia geral funciona em primeira convocatória com a presença da maioria absoluta dos seus membros e, meia hora depois, com qualquer número de associados, sem prejuízo do disposto no número anterior, bem como no caso das deliberações que por força da lei e dos estatutos tenham de ser tomadas por maioria absoluta ou três quartos dos presentes.

6 — Cada associado dispõe de um voto na assembleia geral.

7 — É permitido o voto por representação, mas nenhum membro pode representar mais de dois associados. Todavia,

o associado não pode votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a AEParedes e ele, seu cônjuge, ascendentes, descendentes ou outro associado por si representado.

8 — Compete à mesa da assembleia geral verificar a regularidade e validade dos poderes de representação.

9 — Nas assembleias gerais ordinárias deve facultar-se um período de meia hora, prorrogável por deliberação da assembleia, para a apresentação e apreciação de assuntos de interesse da colectividade.

10 — Na assembleias gerais não podem ser tomadas deliberações sobre assuntos estranhos à ordem de trabalhos.

11 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes e representados, se outra maioria não for exigida por lei e estatutos.

12 — As votações serão sempre por voto secreto quando respeitarem à eleição ou destituição de membros dos órgãos sociais ou se tal for requerido e aprovado pelos membros presentes.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 27.º

Composição

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e dois secretários e por um ou mais suplentes, os quais serão eleitos democraticamente por sufrágio directo e secreto de todos os associados.

Artigo 28.º

Eleição

1 — A eleição da mesa da assembleia geral é autónoma dos restantes órgãos da Associação.

2 — A mesa é eleita por lista fechada, em escrutínio secreto, necessitando do voto favorável da maioria absoluta dos votos validamente expressos, não se entendendo para o efeito os votos brancos e nulos.

3 — A perda de quórum obriga à convocação de eleições antecipadas.

Artigo 29.º

Competências

À mesa da assembleia geral compete, nomeadamente:

a) Convocar a assembleia geral, nos termos do artigo 24.º, elaborando e divulgando a respectiva ordem de trabalhos, que pode ser alterada pela própria assembleia;

b) Dirigir e moderar a assembleia geral de associados;

c) Redigir e ler as actas das assembleias gerais;

d) Assumir as actividades relativas ao processo eleitoral;

e) Deliberar sobre a modalidade de voto em cada assembleia geral;

f) Verificar a existência de quórum tanto no início da assembleia geral, com base na contagem dos presentes e verificação da sua qualidade de associado, como na altura de cada votação, com base no número de votos expressos;

g) Determinar a substituição ou não de um elemento da mesa da assembleia geral que peça a demissão ou re-

nuncie ao seu mandato, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 27.º

Artigo 30.º

Competência do presidente da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral, assinando as respectivas actas;

b) Dirigir os trabalhos e manter a ordem nas sessões, exigindo correcção nas exposições e discussões e podendo limitar ou retirar o uso da palavra aos associados que se afastem das normas de boa conduta, mandando sair quem, advertido, não acate;

c) Convidar associados para constituir a mesa, na falta de um ou ambos os secretários;

d) Dar o seu voto de qualidade em caso de empate em votação, salvo se esta for secreta;

e) Dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais;

f) Decidir sobre quaisquer pedidos de demissão de membros de órgãos sociais e tomar conhecimento de situações que impliquem a renúncia ou perda de mandato, bem como convocar os substitutos ao exercício efectivo;

g) Participar, sempre que o entender, nas reuniões da direcção, embora sem direito a voto;

h) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

Artigo 31.º

Competência dos secretários

Aos secretários compete:

a) Ler as actas das sessões, os avisos convocatórios e o expediente;

b) Lavrar as actas e assiná-las;

c) Comunicar aos outros órgãos sociais e a quaisquer interessados as deliberações da assembleia geral;

d) Substituir o presidente, nas suas ausências ou impedimentos.

SECCÇÃO IV

Direcção

Artigo 32.º

Definição

A direcção é para todos os efeitos legais o órgão de administração da Associação.

Artigo 33.º

Composição

A direcção compõe-se de um número ímpar e mínimo de cinco elementos efectivos, entre os quais um presidente, um vice-presidente, 1.º secretário, 2.º secretário, 3.º secretário e dois ou mais suplentes, os quais serão eleitos democraticamente por sufrágio directo e secreto de todos membros.

Artigo 34.º

Eleição

1 — A eleição da direcção é autónoma da dos restantes órgãos da Associação.

2 — A direcção é eleita por lista fechada, em escrutínio secreto, necessitando do voto favorável da maioria absoluta dos votos validamente expressos, não se entendendo para o efeito os votos brancos e nulos.

3 — A perda de quórum obriga à convocação de eleições antecipadas.

Artigo 35.º

Competências

À direcção compete, nomeadamente:

a) Gerir e administrar a AEParedes, praticando todos os actos necessários à realização dos seus fins, nomeadamente superintender todos os recursos humanos;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as suas próprias decisões e as deliberações da assembleia geral;

c) Criar, organizar e dirigir os serviços, admitindo e demitindo pessoal e fixando-lhes as respectivas funções, categorias e vencimentos;

d) Decidir sobre a admissão ou eliminação de associados;

e) Elaborar o regulamento interno e outros que entenda convenientes;

f) Elaborar, até ao fim do mês de Novembro de cada ano, o orçamento ordinário e o plano de actividades para o ano seguinte e, em qualquer data, os orçamentos suplementares que entenda necessários, submetendo-os ao parecer do conselho fiscal para posterior apreciação e votação pela assembleia geral;

g) Propor e submeter à apreciação do conselho fiscal o esquema de quotização e outras contribuições financeiras dos associados, a submeter à votação da assembleia geral;

h) Elaborar, até ao fim do mês de Fevereiro de cada ano, o relatório e contas de gerência respeitantes ao ano anterior, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral conjuntamente com o parecer do conselho fiscal;

i) Propor à assembleia geral a alienação de bens imóveis, ouvido o conselho fiscal;

j) Aplicar sanções, nos termos estatutários;

l) Solicitar a convocação da assembleia geral ou do conselho fiscal, quando o julgue necessário;

m) Criar comissões especializadas destinadas a cumprir fins estatutários;

n) Propor a alteração parcial ou total dos e submetê-lo à discussão e votação da assembleia geral;

o) Fixar os modelos de cartões de identidade dos associados e dos órgãos sociais;

p) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, estatutos ou regulamento interno.

q) Orientar todo o trabalho da Associação, definindo os seus departamentos, criando-os, anulando-os, elaborando os regulamentos internos de actividades que julgar convenientes ao funcionamento da Associação;

r) Nomear representantes da Associação para as funções que se revelam necessárias;

Artigo 36.º

Funcionamento e quórum

1 — A direcção reúne periodicamente em sessão ordinária e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente ou pela maioria dos seus membros.

a) A direcção não pode deliberar em minoria.

b) Cada membro dispõe de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate em votação não secreta;

c) As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

2 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis por deliberações tomadas contrariamente às disposições do presente regulamento, estatutos ou lei.

a) Ficam isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham votado contra e os que, não tendo estado presentes nessa reunião, lavrem o respectivo protesto de discordância na reunião seguinte em que estejam presentes e tomem conhecimento da deliberação em causa.

3 — Às reuniões da direcção poderão assistir, sem direito a voto, os presidentes da assembleia geral e do conselho fiscal.

4 — Será substituto do presidente, nas suas faltas e impedimentos, o vice-presidente.

5 — Na falta ou impedimento pontual de um qualquer elemento da direcção, este será substituído pelo imediatamente seguinte, observando-se a ordem constante do n.º 1 do corpo deste artigo.

6 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, todas as decisões têm de respeitar o princípio da não paridade, pelo que só poderão votar um número ímpar de titulares presentes deste órgão. Neste caso, o titular presente que não poderá votar deverá respeitar, pela ordem inversa, a hierarquia constante do número 1 deste artigo.

7 — Os membros da direcção que não possam estar presentes na reunião de direcção podem delegar em qualquer outro membro, desde que o façam por documento válido autenticado pelo Departamento Jurídica da AEParedes.

8 — A direcção se pedir a demissão, ou perder o quórum, terá de se manter em gestão até à eleição de nova direcção, salvo se a sua perda de mandato se dever a uma conduta violadora dos presentes estatutos.

Artigo 37.º

Vinculação

1 — Para obrigar a AEParedes são necessários e bastantes as assinaturas de dois membros, em moldes a definir em reunião de direcção.

2 — Os actos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário da AEParedes, quando lhe forem atribuídos poder para o efeito, por escrito.

Artigo 38.º

Compete ao presidente da direcção:

a) Representar a AEParedes juízo ou fora dele;

b) Convocar e presidir às reuniões da direcção, abrindo-as e encerrando-as, regulando e dirigindo os trabalhos, mantendo a ordem;

- c) Usar o seu voto de qualidade em caso de empate, salvo se esta for por voto secreto;
- d) Zelar pelo cumprimento e execução das deliberações da direcção;
- e) Promover a coordenação das actividades da ACICP;
- f) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelo presente estatutos e lei.

Artigo 39.º

Competência dos restantes membros

Compete aos restantes membros da direcção:

- a) Coadjuvar o presidente da direcção em todas as actividades;
- b) Dinamizar as actividades dos associados, na sua vertente comercial, industrial ou de serviços, apresentando propostas concretas à direcção;
- c) Substituir algum dos membros da direcção nos termos do artigo 37.º deste estatutos.

SECCÃO V

Conselho fiscal

Artigo 40.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois secretários e um suplente ou mais, os quais serão eleitos democraticamente por sufrágio directo e secreto de todos os membros.

Artigo 41.º

Eleição

- 1 — A eleição do conselho fiscal é autónoma da dos restantes órgãos da Associação.
- 2 — O conselho fiscal é eleito por lista fechada, em escrutínio secreto, necessitando do voto favorável da maioria absoluta dos votos validamente expressos, não se entendendo para o efeito os votos brancos e nulos.
- 3 — A perda de quórum obriga à convocação de eleições antecipadas.

Artigo 42.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos da direcção;
- b) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;
- c) Dar parecer sobre as propostas orçamentais apresentadas pela direcção, bem como sobre os esquemas de quotização e outras contribuições dos associados;
- d) Emitir parecer sobre o relatório da direcção e contas da gerência da cada exercício a submeter à discussão e aprovação da assembleia geral;
- e) Dar parecer sobre a venda ou oneração de bens imóveis e a contracção de empréstimos;
- f) Solicitar a convocação da assembleia geral, quando entender necessário;
- g) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, estatutos ou regulamento interno da ACICP.

Artigo 43.º

Funcionamento e vinculação

- 1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente duas vezes por ano, uma para apreciação e votação do orçamento ordinário e outra para conferência das contas anuais e emissão de parecer sobre o relatório da direcção e as contas de cada exercício.
- 2 — O conselho fiscal reúne extraordinariamente sempre que for convocado pelo presidente, pela maioria dos seus membros ou a pedido da direcção.
- 3 — A convocatória para qualquer reunião será feita com a antecedência mínima de oito dias.
- 4 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria e contarão das respectivas actas, tendo o presidente, além do seu voto, o voto de desempate.
- 5 — Às reuniões do conselho fiscal poderão assistir os membros da direcção.

SECCÃO VI

Remuneração

Artigo 44.º

Remuneração e pagamento de despesas dos titulares dos órgãos sociais

- 1 — Os titulares dos órgãos sociais serão remunerados ou não, conforme deliberação da assembleia geral.
- 2 — As despesas, devidamente documentadas, efectuadas pelos titulares dos órgãos sociais, aquando e por força do exercício do respectivo cargo e que se mostrem imprescindíveis para tal, dever-lhes-ão ser pagas, a menos que tal se mostre inoportável face à situação económico-financeira da AEParedes durante aquele ano económico.
- 3 — O previsto no número anterior pode ser objecto de deliberação da assembleia geral.
- 4 — Todas as despesas referidas no n.º 2 terão de ser objecto de um regulamento de despesas a elaborar pelo conselho fiscal.

SECCÃO VII

Das comissões especializadas

Artigo 45.º

Composição, competência e funcionamento

- 1 — A direcção poderá criar comissões especializadas, de carácter permanente ou temporário, destinadas a estudar, propor e acompanhar os problemas específicos de determinado ramo de comércio, indústria ou prestação das serviços.
- 2 — As comissões especializadas serão constituídas por associados e ou técnicos do sector, além de um membro da direcção, que terá as funções de coordenador.
- 3 — Competirá às comissões especializadas emitir pareceres e propostas sobre as matérias específicas para que sejam solicitadas.
- 4 — As reuniões das comissões especializadas serão convocadas pelo membro coordenador e podem realizar-se na sede da ACICP ou em qualquer outro local designado para o efeito.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 46.º

Convocação

1 — As eleições serão convocadas pelo presidente da mesa da assembleia geral pelo menos 30 dias antes da data prevista para o acto eleitoral.

2 — Da convocatória deverão constar obrigatoriamente o local, a data, a hora e os termos em que irá decorrer o acto eleitoral.

Artigo 47.º

Cadernos eleitorais

1 — A direcção elaborará cadernos eleitorais, dos quais constarão, por ordem alfabética, todos os associados com direito a voto.

2 — Os cadernos eleitorais serão afixados na sede da AEParedes a partir do 10.º dia útil a contar da convocatória, sendo facultada a sua consulta a qualquer associado.

Artigo 48.º

Candidatura

1 — Qualquer lista terá de apresentar a sua candidatura à mesa da assembleia geral setenta e duas horas antes da data prevista para o início do acto eleitoral.

2 — Da candidatura deverão constar o nome, o número do bilhete de identidade, o número de associado e a assinatura de cada um dos membros que compõe a lista.

a) As listas serão subscritas, no mínimo, por 10 % dos associados com direito a voto;

b) As listas conterão as assinaturas e a identificação dos associados proponentes, com indicação do seu número de sócio da ACICP;

c) Nenhum associado pode candidatar-se a mais de uma lista.

2 — Havendo mais de uma lista, será cada uma identificável por uma letra do alfabeto, de A a Z, de acordo com a sua ordem de entrada.

3 — Caso não sejam apresentadas quaisquer listas no prazo acima fixado [alínea a) do n.º 1 desde artigo], deverá a direcção elaborar uma lista e apresentá-la ao presidente da mesa da assembleia geral nos 10 dias úteis seguintes ao termo daquele prazo.

4 — As candidaturas aos órgãos sociais deverão ser acompanhadas por um programa de actividades.

Artigo 49.º

Comissão eleitoral

1 — Será constituída, imediatamente após a convocatória do acto eleitoral, uma comissão fiscalizadora do processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou seu representante e por dois associados por ele designados.

2 — Cada lista candidata tem direito a designar um representante seu para acompanhar, com direito a voto nas deliberações, os trabalhos da comissão fiscalizadora eleitoral.

Artigo 50.º

Regularidade das candidaturas

1 — A comissão eleitoral apreciará e decidirá, nos três dias seguintes ao fim do prazo de apresentação de listas, sobre a regularidade das candidaturas apresentadas.

a) Sendo detectada alguma irregularidade, será disso notificado o primeiro proponente da lista ou o representante designado, podendo e devendo mesmo proceder à regularização integral dentro dos três dias subsequentes.

2 — As listas, uma vez aprovadas em definitivo, serão afixadas na sede da Associação juntamente com os respectivos programas de acção.

Artigo 51.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral realizar-se-á durante dois dias.

2 — A campanha eleitoral terá de acabar, pelo menos, vinte e quatro horas antes do início do acto eleitoral.

Artigo 52.º

Acto eleitoral

1 — As eleições far-se-ão por escrutínio secreto e por listas para cada um dos órgãos, entendendo-se como eleitas na totalidade dos seus membros as listas que obtiverem a maioria absoluta dos votos validamente expressos.

2 — Em caso de empate recorrer-se-á a uma segunda volta entre as duas listas mais votadas para cada órgão.

a) No caso de existência de uma segunda volta esta terá de se realizar após 10 dias da publicação do resultado da primeira volta;

c) Todos os prazos regulados para a primeira volta pelos presentes estatutos são igualmente válidos para a segunda volta.

3 — Na votação poderão participar, desde que devidamente identificados, todos os associados ou os seus legais representantes, cujos nomes constarão dos cadernos eleitorais.

a) Não terão direito de voto aqueles que expressamente tenham sido expulsos da Associação ou suspensos dos seus direitos associativos.

4 — As assembleias de voto funcionarão durante um tempo mínimo de três horas e no máximo de oito horas e serão fiscalizadas por um elemento da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas que se apresente às urnas.

5 — Os boletins de voto serão uniformes e distribuídos no acto eleitoral pela mesa da assembleia geral.

6 — A contagem dos votos será feita por dois elementos pertencentes à mesa da assembleia geral, podendo ser observado por um elemento de cada uma das listas concorrentes, seguindo-se imediatamente ao encerramento das urnas, sendo os resultados provisórios divulgados pela mesa da assembleia geral.

7 — Em caso de não entrada de qualquer reclamação, a mesa da assembleia geral terá de publicar os resultados eleitorais definitivos de forma visível na sede da AEParedes nas vinte e quatro horas imediatas ao fim do período previsto para protestos.

Artigo 53.º

Mesa de voto

Funcionará como mesa de voto a mesa da assembleia geral ou, na sua falta, uma mesa designada de entre os presentes.

Na mesa de voto terá assento um representante de cada lista candidata, os quais servirão de escrutinadores juntamente com os secretários da mesa.

Artigo 54.º

Boletins de votos

Os boletins de voto serão de formato igual e de cor de papel diferente para cada órgão social a eleger, devendo conter a identificação da lista ou listas a eleger de acordo com a letra que lhe foi atribuída.

Artigo 55.º

Votação

A votação é secreta, sendo os boletins de voto recebidos do presidente da mesa ou seu substituto e ao mesmo devolvidos, devidamente dobrados.

Artigo 56.º

Apuramento

A mesa procederá ao apuramento logo que a votação tenha terminado, sendo considerada e declarada vencedora a lista que obtiver o maior número de votos válidos.

Artigo 57.º

Protestos e recursos

1 — A mesa da assembleia eleitoral decidirá, em conformidade com os estatutos, sobre protestos apresentados no decurso do acto eleitoral.

2 — Poderá ser interposto, com fundamento em irregularidades praticadas, recurso do acto eleitoral.

a) O recurso deverá ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de três dias a contar da realização do acto eleitoral.

b) O recurso será escrito e dele deverão constar as provas pertinentes e necessárias a uma justa decisão.

c) Recebido o recurso, a mesa reunirá nos três dias imediatos à sua recepção juntamente com a comissão eleitoral.

d) O recurso será rejeitado se não fizer prova dos factos invocados, ou esta for manifestamente insuficiente, ou ainda se tais factos não tiverem força jurídica bastante para justificarem o requerido pelo recorrente, não havendo recurso desta decisão.

e) Aceite o recurso, será convocada uma assembleia geral extraordinária para decidir em última instância, sem prejuízo do contencioso judicial.

f) Julgado procedente o recurso, será a assembleia eleitoral repetida no prazo máximo de 30 dias a contar da decisão da assembleia extraordinária, concorrendo as mesmas listas com as alterações que tiverem de ser introduzidas por força da decisão sobre o recurso.

g) Os recursos têm efeitos suspensivos dos resultados do acto eleitoral.

Artigo 58.º

Posse

1 — A posse dos membros eleitos terá lugar até 15 dias após a realização do acto eleitoral ou da decisão definitiva que julgue improcedente o recurso.

2 — Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data da tomada de posse.

3 — A primeira reunião da nova direcção eleita será de atribuição e ratificação de poderes, logo seguida de outra que terá de contar com a presença da direcção cessante, que para tal será convocada, por escrito, com a antecedência mínima de oito dias, para que se faça a transição de todos os assuntos, *dossiers* e processos pendentes, devendo a direcção cessante prestar todos os esclarecimentos e explicações tidos por necessários.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 59.º

Omissões

Os casos não previstos nestes estatutos serão decididos em assembleia geral de em tudo o que não colida com as normas legais vigentes e os princípios gerais do direito.

Artigo 60.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após 30 dias após a sua publicação.

Registados em 28 de Dezembro 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 131, a fl. 80 do livro n.º 2.

Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares, que passa a denominar-se Associação Portuguesa de Facility Services — Alteração.

Alteração de estatutos aprovados em assembleia geral de 14 de Novembro de 2007.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa de Facility Services é uma associação de direito civil, sem fins lucrativos, e agrupa todas as empresas que tenham como actividade a prestação de serviços de limpeza e actividades com esta conexas, que a ela queiram aderir.

Registados em 3 de Janeiro de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 1, a fl. 81 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Banco Comercial Português — Alteração

Alteração aprovada em 6 de Dezembro de 2007 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007.

Artigo 16.º

- 1 — O acto eleitoral será convocado pela comissão eleitoral.
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Candidaturas

Artigo 17.º

- 1 — As listas de candidatos serão apresentadas à comissão eleitoral até ao 15.º dia anterior à data do acto eleitoral, de acordo com o respectivo regulamento eleitoral.
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Artigo 18.º

- 1 —
- 2 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas quarenta e oito horas subsequentes pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

Comissão eleitoral

Artigo 19.º

1 — Eleição e composição:

- a) A comissão eleitoral (CE) é integrada por três elementos eleitos pela Comissão de Trabalhadores de entre os seus membros, em reunião convocada para o efeito, da qual será elaborada acta assinada por todos os participantes nessa reunião;
- b) Cada uma das listas candidatas poderá designar, por escrito, um representante que integrará a comissão eleitoral juntamente com os elementos referidos no número anterior.

2 — Atribuições da comissão eleitoral:

- a) Convocar e coordenar todo o processo eleitoral;
- b) Verificar, em definitivo, a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- e) Apreciar e deliberar sobre as reclamações apresentadas;
- f) Assegurar a constituição das mesas de voto e o aparelho técnico e material necessário para o processo eleitoral;
- g) Elaborar os cadernos eleitorais e patenteá-los para eventuais reclamações, com um mínimo de 15 dias de antecedência em relação ao acto eleitoral;

h) Mandar imprimir os boletins de voto e distribuí-los pelas respectivas mesas;

i) Credenciar os delegados das listas;

j) Apurar e divulgar os resultados eleitorais no prazo máximo de 15 dias, bem como dar cumprimento às disposições legais subsequentes;

k) Zelar pelo cumprimento deste regulamento eleitoral e legislação aplicável;

l) Agir de forma a criar condições ao exercício do direito de voto por parte de todos os trabalhadores permanentes da empresa;

m) Empossar os eleitos.

3 — Modo de funcionamento da comissão eleitoral:

a) Os membros da comissão eleitoral trabalharão a tempo inteiro;

b) Na sua primeira reunião a CE aprovará o seu regulamento interno de funcionamento e procederá à eleição do respectivo presidente;

c) As decisões da CE são tomadas por maioria simples dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

4 — Duração do mandato:

a) O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, alínea a), do artigo 19.º e

termina com a tomada de posse da Comissão de Trabalhadores eleita.

Artigo 31.º

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros.

Registados em 27 de Dezembro de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 109, a fl. 121 do livro n.º 1.

Shell Lubrificantes — SL, S. A., que passa a designar-se Shell Portugal B2B, S. A. — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007, foi publicada a alteração dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores da Shell Lubrificantes, S. A.

Por se ter verificado um erro de escrita no texto do artigo 19.º dos referidos Estatutos, publica-se, agora, a respectiva rectificação. Assim, onde se lê «artigo 19.º, ponto único: colocar a palavra cem em percentagem (100 %)» deve ler-se «artigo 19.º, n.º 1 [...] cem ou 20 % dos trabalhadores».

II — ELEIÇÕES

Comissão central e subcomissões de trabalhadores da PETROGAL, S. A. — Eleição nos dias 10, 11 e 12 de Dezembro de 2007 para o mandato de 2008-2009.

Comissão central:

Hugo Carol Pereira Xavier de Basto, bilhete de identidade n.º 183341, de 27 de Fevereiro de 2003, Lisboa.

Jorge Manuel Torres Gouveia, bilhete de identidade n.º 7804496, de 31 de Agosto de 2001, Lisboa.

Hélder Alexandre Gil Guerreiro, bilhete de identidade n.º 10881005, de 2 de Março de 2004, Lisboa.

Augusto Manuel Fonseca Valério, bilhete de identidade n.º 6229649, de 2 de Fevereiro de 2001, Lisboa.

Rui Pedro de Melo Ferreira, bilhete de identidade n.º 6530252, de 12 de Julho de 1999, Lisboa.

Luís Miguel Godinho Matos, bilhete de identidade n.º 9658410, de 15 de Janeiro de 2001, Lisboa.

José Manuel Neves dos Santos, bilhete de identidade n.º 7359205, de 31 de Agosto de 2000, Lisboa.

Adelino Augusto Cândido Alves, bilhete de identidade n.º 6232873, de 11 de Fevereiro de 2000, Lisboa.

Bruno Miguel Moreira da Silva, bilhete de identidade n.º 11326883, de 3 de Agosto de 2005, Lisboa.

Subcomissões

Perafita

José Manuel Pinto dos Santos Ferreira, bilhete de identidade n.º 8506909, de 5 de Fevereiro de 1997, Lisboa.

Fernando Jorge Vieira da Rocha, bilhete de identidade n.º 10588297, de 3 de Janeiro de 2003, Porto.

Daniel Ricardo Delgado Mota, bilhete de identidade n.º 11025241, de 8 de Maio de 2005, Lisboa.

Área da Refinaria do Porto:

José Manuel Neves dos Santos, bilhete de identidade n.º 7359205, de 31 de Agosto de 2000, Lisboa.

Carlos Miguel Moreira Cunha, bilhete de identidade n.º 11287151, de 28 de Novembro de 2005, Lisboa.

Fernando Raul Gonçalo Soares, bilhete de identidade n.º 10506863, de 17 de Setembro de 2007, Porto.

Mário João da Costa Fonseca, bilhete de identidade n.º 3986504, de 11 de Setembro de 2003, Lisboa.

Américo José da Cunha, bilhete de identidade n.º 3758786, de 28 de Abril de 2007, Lisboa.

Terminal de Leixões

Fernando Estavas Pereira, bilhete de identidade n.º 5955479, de 31 de Janeiro de 2002, Viana do Castelo.

Parque do Real

Luís Alves da Silva Lopes, bilhete de identidade n.º 3080684, de 24 de Julho de 1998, Lisboa.

Aveiro

Sebastião Fernando Moreira Ribeiro Cunha, bilhete de identidade n.º 9051777, de 4 de Outubro de 2005, Aveiro.

Área de Cabo Ruivo

Luís Carlos Hara França dos Santos, bilhete de identidade n.º 5330290, de 18 de Novembro de 2002, Lisboa.

João Paulo Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 5331443, de 22 de Abril de 2004, Lisboa.

José António Frederico Pinto, bilhete de identidade n.º 6894851, de 10 de Março de 1998, Lisboa.

Área de Lisboa — Serviços

Augusto Manuel Fonseca Valério, bilhete de identidade n.º 6229649, de 2 de Dezembro de 2006, Lisboa.

Olga Maria Magalhães Costa Pereira, bilhete de identidade n.º 1263135, de 24 de Junho de 1997, Lisboa.

Arsénio Gomes Baltazar, bilhete de identidade n.º 5323232, de 15 de Maio de 2002, Lisboa.

Maria Emília Andrade Alves, bilhete de identidade n.º 6973087, de 20 de Janeiro de 2005, Lisboa.

Fernando Manuel Gonçalves Relvas, bilhete de identidade n.º 3680397, de 16 de Julho de 1999, Lisboa.

Porto Brandão

Arsénio Fernandes, bilhete de identidade n.º 5754813, de 22 de Agosto de 2000, Lisboa.

Refinaria de Sines

Hélder Alexandre Gil Guerreiro, bilhete de identidade n.º 10881005, de 2 de Março de 2004, Lisboa.

Luís Miguel Godinho Matos, bilhete de identidade n.º 9658410, de 15 de Janeiro de 2001, Lisboa.

Luís Filipe de Almeida Malheiro, bilhete de identidade n.º 11544667, de 8 de Setembro de 2005, Lisboa.

Oswaldo Filipe M. Machado Godinho, bilhete de identidade n.º 9063882, de 20 de Fevereiro de 2002, Setúbal.

Adelino Augusto Cândido Alves, bilhete de identidade n.º 6232873, de 11 de Fevereiro de 2000, Lisboa.

Faro

Maria Cândida Lança Ramos Venâncio da Silva, bilhete de identidade n.º 5449293, de 24 de Abril de 2001, Faro.

Registados em 3 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 1/2008, a fl. 121 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da A A Silva — Imóveis, Comércio e Indústria, S. A. — Eleição em 14 de Dezembro de 2007 para mandato de 3 anos.

Virgílio Miguel, bilhete de identidade n.º 7081757, de 30 de Abril de 2001.

Maria Francisca Chapuça C. Geraldês, bilhete de identidade n.º 5059011, de 23 de Dezembro de 1997.

Albino Manuel Meira Mourato, bilhete de identidade n.º 6878658, de 26 de Novembro de 1999.

Suplentes:

Guilherme Augusto Borges Teixeira, bilhete de identidade n.º 8208340, de 28 de Janeiro de 2003.

António Cândido Pereira Gomes, bilhete de identidade n.º 4577485, de 29 de Agosto de 2000.

Registados em 3 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 2/2008, a fl. 121 do livro n.º 1.

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

Na Comissão de Trabalhadores eleita em 29 de Março de 2006 para o mandato de 2 anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, o membro para a Comissão de Trabalhadores Paulo Manuel Correia Rodrigues Martins Guerreiro foi substituído por Maria Clara Dias Leitão, portadora do bilhete de identidade n.º 6676516, de 13 de Fevereiro de 2002.

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica, C. R. L.

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Dezembro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica, C. R. L.:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004 que, no dia 2 de Abril de 2008, se realizará na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica, C. R. L.;

Morada: Avenida do Marechal Gomes da Costa, 19, 1800-255 Lisboa;

Actividade: comércio por grosso de produtos farmacêuticos.»

Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A.

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira Secção Regional do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Dezembro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira informa V. Ex.^{as} de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa SGSP — Vidro Automóvel, S. A., no dia 31 de Março de 2008.»

