



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 do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	614
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Sui- nicultores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	615
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e In- dustriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares)	616
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) . . .	617
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma as- sociação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media . . .	619
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos)	620
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Ho- telaria e Turismo de Portugal	621
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços	622
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Co- operativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras	623
— Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerá- mica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril)	624
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual	626

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro — Revisão global	627
— CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	639
— AE entre a SN MAIA — Siderurgia Nacional, S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia e outros — Alteração salarial e outras	641
— AE entre a SN SEIXAL — Siderurgia Nacional, S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia e outros — Alteração salarial e outras	642
— AE entre a GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.	643

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— União dos Sindicatos do Distrito de Santarém — CGTP-IN — Alteração	662
— Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — SITNA — Alteração	662

II — Direcção:

União dos Sindicatos do Distrito de Santarém — CGTP-IN — Eleição em 18 de Janeiro de 2008, para o triénio de 2008-2012	663
--	-----

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APSEI — Associação Portuguesa de Segurança Electrónica e de Protecção de Incêndio — Alteração	664
---	-----

II — Direcção:

— ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — Eleição realizada em 20 de Dezembro de 2007 para o triénio de 2008-2010	673
— ACISO — Associação Empresarial Ourém — Fátima — Eleição em 31 de Janeiro de 2008 para o triénio de 2008-2010 . . .	674
— ACIP — Associação Comercial e Industrial do Pico — Eleição para o biénio 2006-2008	674

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Rodoviária da Beira Litoral, S. A. — Eleição em 7 de Fevereiro de 2008, para o mandato de 2008-2010	675
— Comissão de Trabalhadores da Jado Iberia — Produtos Metalúrgicos Soc. Unipessoal, L. ^{da} — Eleição em 12 de Fevereiro de 2008, para mandato de três anos	675
— Comissão de Trabalhadores da Empresa EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E. M. — Eleição em 31 de Janeiro de 2008, para o triénio de 2008-2011	675
— Comissão de Trabalhadores da Empresa ABB Stotz Kontakt Eléctrica Unipessoal, L. ^{da} — Eleição em 28 de Janeiro de 2008, para o triénio de 2008-2011	676

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

I — Convocatórias:

— CINCA — Companhia Industrial de Cerâmica, S. A.	676
— COVIPOR — Companhia Vidreira do Porto, Unipessoal, L. ^{da}	676

II — Eleição de representantes:

— BLB — Indústrias Metalúrgicas, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores realizada em 25 de Janeiro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 39, de 22 de Outubro de 2007	677
— Plus Discount — Supermercados, L. ^{da} — Eleição realizada em 12 de Novembro de 2007	677
— SOSOARES — Caixilharias e Vidros, S. A. — Eleição realizada em 12 de Fevereiro de 2008, para o triénio de 2008-2011, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007	677
— VIGOBLOCO — Pré-Fabricados, S. A. — Eleição realizada em 1 de Fevereiro de 2008, para o mandato de 2008-2011, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 43, de 22 de Novembro de 2007	677

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 do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Beja, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na área da convenção prossigam as actividades abrangidas.

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 de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2401 dos quais 1573 (65,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 779 (32,4%) auferem retribuições inferiores às da convenção entre 6% e 8%. São as empresas do escalão até 10 traba-

lhadores 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 capatazaria (3,7%), subsídio de refeição (3,7%), diuturnidades (4,1%) e subsídio conferido para despesas de alimentação em pequenas deslocações (3,7% 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 tabela salarial da convenção contém retribuições inferiores à retribuição mínima garantida para 2008. 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.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as prestações previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 53.ª («Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores») 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, à 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

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007, são estendidas, no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 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 — Não são objecto da extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 53.ª, 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.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

O contrato colectivo de trabalho entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores 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 31, de 22 de Agosto de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de suinicultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza 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 deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1168, dos quais 658 (56,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 294 (25,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,6 %. 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, a retribuição prevista na cláusula 19.^a (dos trabalhadores remunerados ao leitão ao desmame), em 10,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A retribuição do grupo iv da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida para 2008. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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 é aplicável no território do continente.

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.

Foi publicado aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, à 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

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores 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 31, de 22 de Agosto de 2007, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade de suinicultura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — A retribuição do grupo iv da tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — 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 as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares).

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, com rectificação publicada 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 prosseguem a actividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção 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 profissões e categorias profissionais 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 de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1062, dos quais 193 (18,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 122 (11,5%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7%. São as empresas dos escalões entre 11 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição devido no caso de prestação de trabalho suplementar, em 2,7%, o abono para falhas, em 2,6%, a comparticipação nas despesas de deslocação, em 3,7% e 1,7%, e o subsídio de alimentação, em 3,5% e 3,4%. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

A tabela salarial da convenção contém retribuições inferiores à retribuição mínima garantida para 2008. 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.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as prestações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 5 da cláusula 64.ª, «Direitos dos trabalhadores nas 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro 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

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicado no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro 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 fabricantes de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 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 das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 5 da cláusula 64.ª, produzem efeitos a partir 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.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — 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 ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, abrangem as relações de

trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram dos sectores de apoio e manutenção do fabrico de pasteleria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 577, dos quais 143 (24,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 57 (9,9%) auferem retribuições inferiores em mais de 6,8% às da convenção. São as empresas com mais de 21 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, em 4,1%. 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.

A tabela salarial do anexo III da convenção contém retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008. 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 HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a Unishnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal, a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pasteleria e Similares e a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pasteleria e Similares do Norte têm celebrado convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, nomeadamente quanto ao fabrico de confeitaria e pasteleria, pelo que a presente extensão excluirá do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e para o subsídio de alimentação uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

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

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 dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro 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

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pasteleria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pasteleria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na Unishnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal, na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pasteleria e Similares e na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pasteleria e Similares do Norte e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 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 produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007. O valor do subsídio de alimentação produz efeitos desde 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 seis.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28 e 29, de 29 de Julho e de 8 de Agosto de 2007, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A primeira das convenções referidas aplica-se às actividades de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão. A segunda convenção não abrange a fabricação de papel e cartão. Em qualquer dos casos o âmbito das convenções, bem como o das convenções anteriores e respectivas extensões, deve ser entendido de acordo com a classificação das empresas nos grupos referidos na cláusula 77.ª de ambas as convenções.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos empregadores do mesmo sector de actividade.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1868, dos quais 163 (8,7%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 55 (2,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,8%. São as empresas dos escalões entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As retribuições do nível 9 das tabelas salariais de ambas as convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2007 e as retribuições de todos os níveis da tabela do grupo IV, dos níveis 4-A a 9 do grupo M e dos níveis 6-A a 9 do grupo II são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções re-

lacionadas 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.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro 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

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28 e 29, de 29 de Julho e de 8 de Agosto de 2007, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, no âmbito das convenções, exerçam as actividades por elas abrangidas 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, no âmbito das convenções, exerçam as actividades por elas abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais 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.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — 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 GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações 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.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível elaborar o estudo de avaliação do impacte da extensão por o apuramento dos quadros de pessoal de 2005 incluir as convenções para a indústria farmacêutica.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 2,7%, as ajudas de custo, em valores que variam entre 2,7% e 2,9%, e o subsídio de refeição, em 5,2%. 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 tabela salarial da convenção contém retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008. 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 da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Na área da convenção existem outras convenções, celebradas entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que é conve-

niente 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, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal 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.

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 retroactividades idênticas às da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 26.ª, «Refeições», e no n.º 1 da cláusula 28.ª, «Viagem em serviço», 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.

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 45, de 8 de Dezembro 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

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos 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 no território do continente exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

3 — As retribuições previstas na tabela salarial da convenção inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Outubro de 2006 e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 26.ª, «Refeições», e do n.º 1 da cláusula 28.ª, «Viagem em serviço», produzem efeitos desde 1 de Março 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.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — 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 HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a sua extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade na área da convenção.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, nomeadamente por as retribuições convencionais a considerar não permitirem o cálculo dos acréscimos verificados. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2004, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 9944 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para falhas, em 15,3 %, o prémio de conhecimento de línguas, em 2,7 %, o valor pecuniário da alimentação, entre 3,3 % e 3,8 %, e as retribuições mínimas extras entre 8,3 % e 11,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis I, II, III e IV dos grupos A, B e C da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008, sendo, ainda, as retribuições do nível I inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2007. 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 da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Na área da convenção, as actividades abrangidas são, também, reguladas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, pela Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal, pela Associação dos Hotéis de Portugal, pela ACIP — Associação do Comércio e Indústria de Panificação, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e pela ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro 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

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo

de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, são estendidas:

a) Nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e nos concelhos de Mação e Ourém, do distrito de Santarém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de hotelaria e restauração abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante;

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, na Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e na Associação dos Hotéis de Portugal, nem às relações de trabalho entre empregadores que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, nem aos empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria, padaria e geladaria.

3 — As retribuições dos níveis I, II, III e IV dos grupos A, B e C da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

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

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

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

O contrato colectivo de trabalho entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Traba-

lhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, objecto de rectificações publicadas no citado *Boletim*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 2007, e 42, de 15 de Novembro de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de prestação de serviços de *merchandising* e *field marketing* 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 de 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.

As tabelas salariais da convenção contêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008. 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.

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.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, ao qual foi deduzida oposição pela ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços. A primeira solicitou a rectificação da retroactividade prevista no n.º 2 do artigo 2.º do projecto de portaria, relativamente à tabela salarial prevista no anexo III-A e aos valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, pedido que se considera procedente porquanto a convenção determina que aquela retroactividade se reporta a 1 de Julho e não a 1 de Janeiro de 2007 como, por lapso, foi anunciado. A segunda requer a exclusão dos trabalhadores por si representados com fundamento nos princípios da liberdade de filiação sindical, da autonomia das associações sindicais e dos direitos destas à negociação e contratação colectiva, pretensão que igualmente se acolhe, uma vez que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa.

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 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:

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 ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, objecto de rectificações publicadas no citado *Boletim*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 2007, e 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 exerçam a actividade de prestação de serviços de *merchandising* e *field marketing* e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que 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 — A extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

3 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 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.

4 — 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 prevista no anexo III-A e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2007; a tabela salarial prevista no anexo III-B produz efeitos a partir de 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.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras.

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 ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1, 2 e 3 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, 18 de Fevereiro de 2008. — 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 ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre adegas e uniões que exerçam a actividade industrial de produção e comercialização de vinho e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a extensão das alterações a todos os trabalhadores e a todos os empregadores que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

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 em 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1631, dos quais 682 (41,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 199 (12,2 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,3 %. São as empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de turno, o abono para falhas e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 6,5 %, 5,5 % e 8,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas

prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do grupo M da tabela salarial B é inferior à retribuição mínima mensal garantida para 2008. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A convenção aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca (distrito de Viseu), Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murto e Oliveira do Bairro (distrito de Aveiro), Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel (distrito da Guarda). A presente extensão aplica-se em todo o território do continente tendo em conta que não existem associações de empregadores que representem as adegas cooperativas no restante território continental, no qual a actividade em causa é exercida em condições económicas e sociais idênticas, bem como a circunstância de anteriores extensões desta convenção terem tido o mesmo âmbito.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas na cláusula 25.^a, indexadas à tabela salarial, não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das 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 ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a NEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicadas no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que no território do continente se dediquem à produção e comercialização de vinho não filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que prossigam a actividade referida na alínea anterior filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do grupo M da tabela salarial B apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 25.^a, que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e de 1 de Janeiro de 2007, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

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 dos CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto 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, 18 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

As associações signatárias solicitaram a extensão das referidas convenções às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores signatária e aos trabalhadores ao seu serviço.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão das tabelas salariais dado que a convenção celebrada pela FETICEQ surge após a cessação da vigência da convenção anterior e a celebrada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares é uma primeira convenção.

Para além das tabelas salariais, as convenções contemplam 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.

As retribuições dos grupos 5 a 13 da tabela A e dos grupos 9 a 13 da tabela B, ambas do subsector da cerâmica estrutural, bem como dos grupos 11 a 16 de ambas as tabelas dos restantes subsectores, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor das convenções.

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

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

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

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 dos CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril).

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 dos contratos colectivos de trabalho entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto 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 da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

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

2 — As retribuições dos grupos 5 a 13 da tabela A e dos grupos 9 a 13 da tabela B do subsector da cerâmica estrutural e as dos grupos 11 a 16 de ambas as tabelas

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

3 — 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 — As tabelas salariais que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e de 1 de Maio de 2007 retroagem no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas. O subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de Outubro 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 Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

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 Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, 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, 18 de Fevereiro de 2008. — 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 Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cine-

matográficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

O SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual requereu a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1360, dos quais 196 (14,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 88 (6,5%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,1%. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, em 7,7%, o subsídio de refeição, em 7,1%, o abono por falhas, entre 2,8% e 3,2%, o subsídio de chefia e outros, entre 2,6% e 2,9%, as despesas com o trabalho fora do local habitual, entre 2,5% e 3%, e os subsídios para as funções de fiscalização, entre 3,6% e 3,7%. 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.

As tabelas salariais da convenção contêm retribuições inferiores à retribuição mínima garantida para 2008. 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.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações previstas na alínea b) do n.º 3 da cláusula 52.ª, relativas ao pagamento das despesas de alojamento, alimentação e transporte nas deslocações, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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 ar-

tigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

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 Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, 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 na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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

3 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 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 as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) do n.º 3 da cláusula 52.ª, 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.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro — Revisão global.

O CCT para a indústria de tripas foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2004, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2007.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Âmbito e vigência

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todos os industriais de tripas representados pela associação patronal outorgante e que se dediquem no território nacional à actividade da indústria de tripas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos sindicatos outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a cada uma das categorias previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange um universo de oito empresas num total de 700 trabalhadores.

3 — As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito do presente contrato às empresas que se dediquem à indústria de tripas e que não estejam inscritas na associação outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — A presente convenção entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo período mínimo legal.

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Para a sua revisão, este contrato deverá ser denunciado com a antecedência de dois ou quatro meses do seu termo de vigência, conforme se trate de revisão salarial ou global respectivamente.

4 — A contraproposta será apresentada à parte proponente no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, produzindo a revisão do contrato efeitos 60 dias após a

sua denúncia, mas nunca antes do período mínimo de vigência.

5 — A contar da data da recepção da contraproposta e dentro de um prazo máximo de oito dias deverão iniciar-se as negociações entre as partes outorgantes ou seus representantes legais.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As entidades patronais abrangidas por este contrato, quando pretendam admitir algum trabalhador, darão preferência, em igualdade de circunstâncias, a quem já tenha trabalhado na indústria, sendo proibido qualquer acordo em contrário.

2 — As entidades patronais comunicarão, por escrito, no prazo de oito dias contados do termo do período experimental, ao sindicato respectivo, a admissão dos trabalhadores, com a indicação do nome, idade, categoria profissional e salário atribuído, salvo se o trabalhador admitido se opuser a tal comunicação.

3 — Nenhum trabalhador será admitido sem que prove possuir robustez física necessária ao desempenho das funções a que se destina.

Cláusula 4.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos.

Cláusula 5.^a

Admissão de reformados

É vedado às entidades patronais admitir trabalhadores reformados para actividades abrangidas por este contrato.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Haverá um período experimental de 15 dias durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, mesmo sem aviso prévio, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental, a admissão tornar-se-á definitiva, contando a antiguidade, para todos os efeitos, desde o início daquele período.

3 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas disposições da presente convenção.

4 — Só haverá período experimental para os trabalhadores que sejam admitidos ao abrigo da cláusula 3.^a se o mesmo for convencionado por escrito.

5 — Quando qualquer trabalhador transite de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada ou para empresas mesmo não associadas mas em que haja

gerente ou gerentes comuns, contar-se-á nesta a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Substituição de trabalhadores

1 — O trabalhador que substituir efectivamente e por período superior a 10 dias consecutivos outro de categoria mais elevada tem direito à retribuição base e subsídios inerentes às funções do trabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando se torne certo que o trabalhador substituído não volta ao seu posto de trabalho, será provido neste o trabalhador substituto e atribuída a respectiva categoria.

3 — Na substituição por tempo superior a um ano não haverá lugar a redução de retribuição do trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram essa substituição e se essa perdurar para além de 45 dias, o trabalhador que ocupou o lugar não pode ser substituído por outro.

Cláusula 8.^a

Quadro do pessoal

1 — As entidades patronais remeterão aos sindicatos respectivos o quadro do seu pessoal nos prazos e elaborado em conformidade com as disposições legais

2 — Durante o prazo estipulado na lei os mapas referidos no n.º 1 serão afixados nos locais de trabalho.

3 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, por representante dos trabalhadores eleito para esse fim.

Cláusula 9.^a

Mapas de quotização

1 — As entidades patronais obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitarem o valor das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado do mapa para esse efeito adoptado e fornecido pelos sindicatos, contendo a indicação dos trabalhadores a que se refere a quotização, assim como a dos isentos, nomeadamente os sinistrados, os doentes, bem como os que se encontrem a prestar serviço militar.

2 — Para o efeito do número anterior, os trabalhadores deverão declarar, por escrito, que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição a respectiva quota mensal.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissionais definidas no anexo 1.

2 — Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.^a após um ano na profissão.

3 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos a oficiais de 1.^a após um ano naquela categoria.

4 — Os trabalhadores recrutados na raspagem ou salgagem para calibradores ou medidores terão um ano de estágio, que contará para a promoção a 1.ª classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

Cláusula 11.ª

Preenchimento de vagas

1 — Para efeito de preenchimento de lugares vagos deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas na cláusula 10.ª, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

Cláusula 12.ª

Transferência de trabalhadores

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho sempre que este dê o seu acordo por escrito ou que resulte da mudança total ou parcial das instalações da empresa.

2 — O trabalhador pode, não se verificando as condições do n.º 1, rescindir o contrato de trabalho.

3 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as despesas do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse direito;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este acue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar a sua categoria;
- d) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente re-

lacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Encarregar os trabalhadores, sem o seu próprio acordo, de tarefas alheias às que estão vinculadas por força desta convenção;

h) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, sempre que essa actividade seja desenvolvida de acordo com a lei sindical em vigor.

2 — A prática intencional pela entidade patronal de quaisquer actos em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste contrato.

Cláusula 14.ª

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- a) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;
- b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações e do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- f) Dar cumprimento ao presente contrato;
- g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas de instrução dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 15.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança;
- c) Assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- d) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificados onde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;

e) Dispensar, nos termos legais em vigor, os trabalhadores que desempenhem funções sindicais ou em organismos de previdência, ou sejam nomeados para comissões ou grupos de trabalho especializados e de comprovado interesse para o sector;

f) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção;

g) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que lhes tiverem de fazer alguma admoestação ou observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

h) Exigir de cada profissional apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a quarenta horas de trabalho semanal efectivamente prestado, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo da existência de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal será o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

3 — Os horários especiais cujos dias de descanso obrigatório ou complementar não coincidam com o disposto no número anterior, praticados em 1978, poderão manter-se em vigor desde que autorizados nos termos da lei.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato disporão de um período até quinze minutos de manhã ou de tarde para tomarem refeição ligeira.

5 — Em todas as empresas estarão colocados nos locais de trabalho relógios pela hora oficial.

6 — O período normal de trabalho, excepto nos casos de horários especiais, não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 19 horas.

Cláusula 17.^a

Períodos de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

Cláusula 18.^a

Trabalho no descanso semanal

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório, no dia de descanso semanal complementar e nos feriados nas seguintes condições:

a) Quando estiver em causa prejuízo iminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;

b) Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas em caso de força maior.

É obrigatória a comunicação destas ocorrências ao sindicato no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a recusar-se à prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dias de descanso semanal complementar ou feriados.

Cláusula 19.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2 — Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, dele podendo pedir escusa o trabalhador, em casos atendíveis, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e cento e vinte anuais.

3 — Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho extraordinário, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4 — A realização de horas extraordinárias será obrigatoriamente registada em livro próprio.

Cláusula 20.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 %, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração base correspondente ao trabalho diurno que acrescerá à remuneração do trabalho extraordinário, se ele se verificar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios serão ainda observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado distrital;

A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Férias

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

2 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano da admissão, a oito dias úteis de férias.

3 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção; todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que, pelo menos metade, sejam gozadas sem interrupção.

4 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5 — Além das férias, os trabalhadores terão direito a um subsídio de férias de montante correspondente ao salário auferido durante as férias.

6 — O subsídio de férias será pago no início das férias.

Cláusula 24.^a

Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

2 — Têm ainda direito à retribuição de um período de férias e subsídio respectivo, proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato.

3 — As férias e subsídio referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula transferem-se para os seus herdeiros se a cessação do contrato de trabalho tiver origem na morte do trabalhador.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 25.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 26.^a

Tempo de gozo de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

Cláusula 27.^a

Marcação da época de férias

1 — A marcação do período de férias será feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvida previamente a Comissão de Trabalhadores.

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

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — O mapa de férias deve ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — O início das férias nunca poderá coincidir com o dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado, salvo se a empresa encerrar para férias do pessoal.

Cláusula 28.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas só são permitidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupção do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias.

Cláusula 29.^a

Interrupção das férias

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico,

sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 30.^a

Férias e serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito antes da incorporação às férias já vencidas no ano desta, devendo daquele facto avisar a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade do gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se o mesmo se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 31.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

Cláusula 32.^a

Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário 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 33.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores;

d) As motivadas por prestações de provas nos estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) Por motivo de parto do cônjuge ou companheira durante o dia de parto e num dia útil nos 30 dias após o parto;

h) As dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários no exercício das suas funções, em caso de incêndio, acidente ou inundação, desde que fique regularmente assegurado o funcionamento da empresa;

i) As dadas por motivo de doação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia de trabalho por cada doação.

2 — Poderão ser consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 34.^a

Faltas por luto

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos ou cunhados.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula 33.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membro da Comissão de Trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da previdência respectivo;

c) Dadas por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 33.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar

para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de justificação comprovadamente falsa.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos números anteriores abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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 entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante a parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 39.^a

Prova da justificação

A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar as faltas.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, por escrito, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 41.^a

Impedimento prolongado

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 42.^a

Regresso do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho nos 15 dias posteriores à apresentação do trabalhador.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Noções de retribuição

1 — Consideram-se retribuição do trabalho as prestações auferidas pelo trabalhador como contrapartida do trabalho prestado.

2 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

Retribuições mínimas mensais

1 — As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2 — Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula seguinte:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição Mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 45.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um 13.º mês, a receber até 18 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão o quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber o quantitativo do 13.º mês propor-

cional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato.

4 — Se o motivo da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o quantitativo referido no número anterior será pago aos seus herdeiros.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber o montante do 13.º mês nos termos do n.º 2 desta cláusula.

6 — Para os efeitos do n.º 4 conta como mês completo qualquer fracção do mesmo.

Cláusula 46.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas extraordinárias ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

CAPÍTULO VII

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Causas da cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 48.^a

Cessaçãõ por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observância das condições fixadas para as outras forma de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito.

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 49.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a morte ou reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 50.^a

Despedimento com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne praticamente impossível a subsistência do contrato de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 dias seguidos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

4 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar que revestirá forma escrita.

5 — A tramitação do processo e os prazos fixados para a sua elaboração são os constantes da lei.

Cláusula 51.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia; em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de um mês de retribuição por cada ano de serviço, no mínimo de três meses, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

3 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus camaradas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando de ocorrer, desde essa verificação do conhecimento até ao início do processo disciplinar, por lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 52.^a

Despedimento colectivo

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação do contrato de trabalho só pode ser promovida pela entidade patronal através de despedimento colectivo válido nos termos da legislação em vigor.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 ou 50, ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, ou o encerramento de uma ou mais secções, de redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 53.^a

Rescisão pelo trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem aviso prévio nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 51.^a

Cláusula 54.^a

Rescisão por decisão unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 55.^a

As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 56.^a

Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou, por delegação desta, pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1 — A falta de cumprimento pelos trabalhadores das normas que regulam as relações de trabalho pode dar lugar à aplicação das sanções seguintes:

- a) Admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, até ao máximo de 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem audição prévia do trabalhador, sendo obrigatória a formulação da nota de culpa para as sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 da presente cláusula.

3 — Tratando-se das sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula, deve ser instaurado procedimento disciplinar, com observância das regras seguintes:

- a) O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção;
- b) O infractor tem sempre o direito de formular a sua defesa dentro do prazo que lhe for concedido, nunca inferior a três dias úteis, devendo o registo efectuar-se à segunda-feira;

c) A decisão final tem de ser comunicada ao infractor no prazo de 30 dias e a execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão;

d) A nota de culpa e a decisão devem ser enviadas ao trabalhador visado sob registo com aviso de recepção ou entregues pessoalmente, devendo o trabalhador rubricar uma cópia do documento entregue.

4 — Tratando-se de sanção disciplinar prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, deve ser observado todo o disposto na legislação específica em vigor para a cessação do contrato de trabalho.

5 — Na graduação das sanções disciplinares deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao comportamento anterior do trabalhador e a todas as circunstâncias que possam contribuir para uma decisão justa, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

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

7 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, devendo a suspensão preventiva ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

8 — As sanções disciplinares devem ser devidamente registadas no processo individual do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Previdência e regalias sociais

Cláusula 58.^a

Previdência

As entidades patronais e os profissionais ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos dos respectivos regulamentos

Cláusula 59.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de €3,90 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de 2008.

CAPÍTULO IX

Direitos especiais

Cláusula 60.^a

Direitos das mulheres

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal, salvo nos casos previstos na lei;

c) Dispensa ao trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;

d) Faltar 90 dias consecutivos, obrigatória e imediatamente após o parto, e mais 30 dias, total ou parcialmente antes ou depois do parto, sem redução do período de férias ou da antiguidade;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

f) Dispensa, por necessidade justificada, nomeadamente no período menstrual, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no n.º 2 desta cláusula, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes aplica-se o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusula 62.^a

Trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Os menores não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

Cláusula 63.^a

Exames médicos

1 — Nenhum trabalhador menor será admitido sem exame médico em que prove possuir a robustez física necessária para o desempenho das funções para que foi contratado.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

3 — Os resultados da inspecção médica do número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

CAPÍTULO X

Higiene, saúde e segurança

Cláusula 64.^a

Higiene e saúde

1 — As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto no contrato e na lei, nomeadamente no regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais.

2 — As empresas pagarão aos trabalhadores o tempo perdido e as despesas de deslocação, no máximo de meio dia, e viagem de ida e volta aquando da realização dos exames de saúde competentes, incluindo o radiorastreio, salvo se os mesmos forem efectuados nas suas instalações e a expensas suas.

3 — Os trabalhadores que, por motivos de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e ainda mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

Cláusula 65.^a

Fatos de trabalho

As entidades patronais fornecerão gratuitamente aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, toucas ou bivaques e batas ou aventais, luvas e calçado apropriado para o mesmo fim.

Cláusula 66.^a

Formação profissional

Compete às entidades patronais velar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, nomeadamente aconselhando e fomentando a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facultando a frequência de aulas nos termos deste contrato e criando, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XI

Actividades sindicais

Cláusula 67.^a

Agentes de actividade sindical

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

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na legítima actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — À actividade sindical na empresa aplica-se o estabelecido no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 68.^a

Comunicação

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais a constituição da CSE, ou delegado sindical, indicando os respectivos nomes, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 69.^a

Definições

1 — A CSE é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

2 — A CIE é a organização de delegados das CSE ou unidade de produção.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 70.^a

Competência

As atribuições e competências dos órgãos sindicais nas empresas, no desenvolvimento da actividade sindical, são as constantes da lei em vigor.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Direitos adquiridos

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar perda de qualquer direito adquirido, nomeadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias.

Cláusula 72.^a

Classificação

1 — A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias profissionais nele constantes.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de trabalho na empresa à data da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Aproveitador de produtos. — Trabalhador que procede à recolha de produtos, retira o conteúdo intestinal das tripas, lava-as e coloca-as em recipientes apropriados, que coloca nas viaturas de transporte, regula e vigia a temperatura para cozedura de gorduras e ossos, retira-os das máquinas de cozer, ripa tripas com utensílios apropriados para a remoção de gorduras e embala-as para expedição.

Atador. — Trabalhador que ata a tripa grossa de porco numa das extremidades e a acondiciona depois em molhos e faz a limpeza do local de trabalho.

Calibrador. — Trabalhador que executa tarefas de calibragem de tripas, de corte, verificação, separação, identificação de qualidades e calibres e outras ocasionalmente necessárias à execução daquelas.

Chefe. — Trabalhador que executa as funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou, eventualmente, de outro superior hierárquico, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Colador. — Trabalhador que cola as tripas nos moldes, enfia as redes, podendo eventualmente executar as funções de cortador.

Cortador. — Trabalhador que corta as tripas depois de preparadas, podendo eventualmente executar as funções de colador.

Costureiro. — Trabalhador que, com máquina própria, procede à costura da tripa, podendo, caso não haja tripa para costurar, enfiar ou moldar ou tirar.

Embalador. — Trabalhador que predominantemente prepara o produto acabado para ser embalado em verde ou salgado, salga com moura, conta os molhos ou meadas, procede à sua colocação nas respectivas embalagens, tapa as barricas e coloca etiquetas.

Encarregado. — Trabalhador que, sob a orientação dos superiores hierárquicos ou como assistente destes, coordena e orienta o trabalho de vários departamentos, podendo eventualmente exercer funções executadas nos sectores que coordena e orienta, assumindo a responsabilidade pelo cumprimento das directrizes dos seus superiores hierárquicos.

Encarregado geral. — Trabalhador que, na dependência directa da gerência ou administração da empresa, superintende nos diversos serviços desta, coordenando-os e dirigindo-os em conformidade com a planificação ou directrizes da mesma gerência ou administração,

Enfiador-moldador. — Trabalhador que enfia ou coloca as tripas nas formas ou moldes, procede à retirada das mesmas, preparando-as para a costura, podendo eventualmente salgar.

Entubador. — Trabalhador que com o auxílio de uma máquina coloca a tripa em tubos, acondiciona-os em caixas, salga a tripa e ensaca os maços.

Estufeiro. — Trabalhador que transporta os produtos para dentro e para fora das estufas, vigia a temperatura e dá óleo nas formas.

Manipulador. — Trabalhador que dá banho às formas de rede e tarefas acessórias; anota o conteúdo dos carros, a entrada e saída dos mesmos nas estufas, verifica e vigia as temperaturas, movimenta os carros, retira as tripas dos moldes e coloca os moldes nas mesas, podendo coadjuvar os preparadores de matéria-prima nas tarefas destes.

Medidor. — Trabalhador que procede à medição de tripas, recebe tripas previamente calibradas classificadas ou, eventualmente, originais; desata-as, se for caso disso, e verifica o seu comprimento, e combina a distribuição das pontas das meadas e confecciona-as dando-lhe as voltas necessárias; coloca etiquetas ou outros elementos de identificação das meadas, procedendo à sua arrumação; executa ainda tarefas essenciais à execução das descritas.

Manobrados de empilhador. — Trabalhador cuja actividade se processa predominantemente, manobrando ou

utilizando máquinas operadoras, procedendo com estas às cargas e descargas e à arrumação e distribuição de matéria-prima e produtos.

Praticante. — Trabalhador que, concluída a sua aprendizagem, efectua a sua preparação e aperfeiçoamento para a promoção à categoria imediata, coadjuvando os respectivos profissionais nas suas funções.

Preparador-distribuidor de matéria-prima. — Trabalhador que abre as barricas, dessalga e prepara a matéria-prima, transportando-a para a dividir e distribuir pelos locais de trabalho.

Raspador-deselembraçador. — Trabalhador que executa tarefas de remoção de gorduras por raspagem manual ou mecânica, procede à salgagem e dessalgagem das tripas, desembaraçando-as, e procedendo à sua arrumação se for caso disso.

Revisor. — Trabalhador que procede às operações de controlo e revisão, em verde, salgado ou seco, da calibragem, medição ou de qualquer das restantes tarefas executadas na preparação dos produtos.

Salgador de tripas. — Trabalhador que salga as tripas, utilizando processos tradicionais ou mecânicos, recebe as tripas convenientemente calibradas e medidas e estende-as sobre um tabuleiro; executa rimas, sobrepondo camadas de tripas e de sal, ou salgando-as à máquina, que regula e conduz; confecciona meadas e embarrica-as, se for caso disso.

Separador de produtos. — Trabalhador que tem a seu cuidado a primeira operação de tratamento de tripas, tais como lavá-las e massá-las; toma conta das mesmas até à chegada do carro de recolha, nos matadouros e outros, e separa os diversos subprodutos que chegam à fábrica, introduzindo-os em cada sector de fabrico, desembaraçando as tripas.

Subchefe. — Trabalhador que executa as funções da sua profissão e coadjuva o chefe, substituindo-o na sua ausência.

Trabalhador de limpeza. — Trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza dos locais de trabalho e instalações da empresa, podendo também efectuar arrumações e serviços afectos à cozinha e refeitório.

Verificador-controlador. — Profissional que executa todas ou algumas das seguintes tarefas: verificar em verde ou em seco os produtos, colocar os mesmos nos carros, virar, escolher e insuflar, emendar, planchar, medir produtos não calibrados e seleccioná-los por qualidades, desliamar por processos tradicionais ou mecânicos, e embalar.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração (euros)
I	Encarregado geral	-	598
	Encarregado	-	552
	Chefe	-	587
II	Subchefe	-	560
	Manobrador de empilhador	-	560
	Aproveitador de produtos	1. ^a	533,50
	Embalador		
	Estufeiro	2. ^a	511
	Manipulador		
	Preparador-distribuidor de matéria-prima		

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração (euros)
III	Revisor	-	457
IV	Chefe	-	494
	Subchefe	-	471,50
	Calibrador (tripa de carneiro)	1. ^a	449
	Medidor (tripa de carneiro)	2. ^a	439
V	Verificador-controlador		
	Atador	1. ^a	439
	Calibrador (tripa de vaca/porco)		
	Colador		
	Cortador		
	Costureiro	2. ^a	431
	Enfiador-moldador		
VI	Medidor (tripa de vaca/porco)		
	Separador de produtos		
	Entubador	-	431
	Raspador-desembaraçador		
VII	Salgador		
	Trabalhador de limpeza		
	Praticante	-	426

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado;

Chefe;

Subchefe.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Aproveitador de produtos;

Atador;

Calibrador;

Colador;

Cortador;

Costureiro;

Embalador;

Enfiador/moldador;

Estufeiro;

Manipulados;

Manobrador de empilhador;

Medidor.

Preparador de matéria-prima;

Revisor;

Separador de produtos;

Verificador/controlador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Entubador;

Raspador/desembaraçador;

Salgador;
Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem:

A.3 — Praticante de produção.

Lisboa, 16 de Janeiro de 2008.

Pela ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Carl Robert Geallad, director.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Depositado em 26 de Fevereiro de 2008, a fl. 193 do livro n.º 10, com o n.º 29/2008, 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, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE (50.51.52) filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e na Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2008.

3 —

4 —

5 — Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —

Cláusula 15.^a

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —	O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de €11,50 por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

Cláusula 20.^a

Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a €4 em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações (euros)
Escritório:	
A — Director de serviços, secretário geral, inspector administrativo, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão, contabilista, analista de sistemas, programador, técnico de contas, tesoureiro	600
B — Chefe de secção, guarda-livros	542
C — Secretário direcção, correspondente em línguas estrangeiras, subchefe de secção	508
D — Assistente administrativo I, caixa	502,50
E — Assistente administrativo II, recepcionista, cobrador	466,50
F — Assistente administrativo III, telefonista	434,50
G — Estagiário, recepcionista, contínuo, porteiro, guarda, estagiário para administrativo do 2.º ano, trabalhador de limpeza, paquete até 17 anos	414,00
Comércio:	
A — Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	584
B — Caixeiro-encarregado	523,50
C — Caixeiro-chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém	494,00
D — Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro viajante, expositor ou decorador	487,00
E — Segundo-caixeiro, operador de 1.ª	453,50

Categorias profissionais	Remunerações (euros)
F — Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª, caixa de balcão, distribuidor	424,50
G — Servente, embalador, caixeiro-ajudante até ao 2.º ano	413,50

Bragança, 14 de Dezembro de 2007.

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

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança:

António José Monteiro de Carvalho, mandatário.

Manuel de Jesus Lopes, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

Jorge Gomes Pires Morais, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

António José Teixeira Cunha, mandatário.

José Bernardino Silva Moreira, mandatário.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 27 de Fevereiro de 2008, a fl. 193 do livro n.º 100, com o n.º 30/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SN MAIA — Siderurgia Nacional, S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia e outros — Alteração salarial e outras.

A presente revisão, com a área e âmbito definidos no Acordo de Empresa celebrado entre a SN Maia — Siderurgia Nacional, S. A., com sede em S. Pedro Fins, Maia, e actividade de produção, transformação e comercialização de aço, e os Sindicatos representativos dos Trabalhadores ao seu e serviço, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 14, 1.ª série, de 15 de Abril de 2005, aplica-se aos 316 trabalhadores que preencham as condições do n.º 3 da cláusula 1.ª do A. E. e introduz alterações ao texto dos anexos I, VI e VII daquele Acordo da Empresa, nos termos seguintes:

ANEXO I

Quadro Salarial

1 — A actualização salarial para o ano de 2008, com efeitos a partir de 01 de Janeiro, é a correspondente à inflação verificada em 2007, de 2,5 %, acrescida de 0,75 %, perfazendo 3,25 %.

2 —

3 —

4 —

5 — Subsídio de Refeição (cláusula 102.ª) €8,77 por cada dia de trabalho efectivo.

6 —

7 —

8 — A actualização salarial para o ano de 2009 será a correspondente à inflação verificada no ano de 2008, acrescida de 0,25 %.

9 — A actualização salarial para o ano de 2010 será a correspondente à inflação verificada no ano de 2009 acrescida de 0,25 %.

10 — Nos anos 2008, 2009 e 2010 será praticado um prémio de produtividade de cerca de 7 % sobre a massa salarial total calculada em 1 de Janeiro de cada ano, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela Empresa.

11 —

ANEXO VI

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico Superior	1.440,77	2.735,90
II	Técnico Especialista	1.108,30	2.104,54
III	Técnico Intermédio	896,78	1.525,69
IV	Administrativo	717,43	1.220,56
	Analista de Laboratório		
	Condutor Máquinas		
	Electricista		
	Fundidor		
	Laminador		
	Mecânico		
	Operador Cabine Comando		
	Operador Vazamento Contínuo		
	Preparador Painéis e Tundish		
	Assentador Refractários		

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
V	Trabalhador Especializado	573,96	976,45
	Estagiário		

ANEXO VII

Estrutura salarial/carreiras



(1) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.
(2) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Maia, 6 de Fevereiro de 2008.

Pela SN MAIA, Siderurgia Nacional, S. A.:

Álvaro Alvarez Almodóvar, administrador com poderes delegados.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pela SN Maia, Siderurgia Nacional, S. A.:

Álvaro Alvarez Almodóvar, administrador, com poderes delegados.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem, da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDCES/UGT — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços:

António Alexandre P. Delgado, mandatário.

Pela SN MAIA, Siderurgia Nacional, S. A.:

Álvaro Alvarez Almodóvar, administrador, com poderes delegados.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pela SN MAIA, Siderurgia Nacional, S. A.:

Álvaro Alvarez Almodóvar, administrador, com poderes delegados.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos Sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;

SE — Sindicato dos Economistas;

MENSIQ — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Depositado em 22 de Fevereiro de 2008, a fl. n.º 193, do livro n.º 10, com o registo n.º 28/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SN SEIXAL — Siderurgia Nacional, S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia e outros — Alteração salarial e outras.

A presente revisão, com a área e âmbito definidos no Acordo de Empresa celebrado entre a SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A., com sede em Aldeia de Paio Pires, Seixal, e actividade de produção, transformação e comercialização de aço, e os Sindicatos representativos dos Trabalhadores ao seu e serviço, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 14, 1.ª série, de 15 de Abril de 2005, aplica-se aos 417 trabalhadores que preencham as condições do n.º 3 da cláusula 1.ª do A. E. e introduz alterações ao texto dos anexos I, VI e VII daquele Acordo da Empresa, nos termos seguintes:

ANEXO I

Quadro Salarial

1 — A actualização salarial para o ano de 2008, com efeitos a partir de 01 de Janeiro, é a correspondente à inflação verificada em 2007, de 2,5 %, acrescida de 0,75 %, perfazendo 3,25 %.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 — Subsídio de Refeição (cláusula 102.ª) €8,77 por cada dia de trabalho efectivo.
- 6 —
- 7 —

8 — A actualização salarial para o ano de 2009 será a correspondente à inflação verificada no ano de 2008, acrescida de 0,25 %.

9 — A actualização salarial para o ano de 2010 será a correspondente à inflação verificada no ano de 2009 acrescida de 0,25 %.

10 — Nos anos 2008, 2009 e 2010 será praticado um prémio de produtividade de cerca de 7 % sobre a massa salarial total calculada em 1 de Janeiro de cada ano, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela Empresa.

11 —

ANEXO VI

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico Superior	1.440,77	2.735,90
II	Técnico Especialista	1.108,30	2.104,54
III	Técnico Intermédio	896,78	1.525,69
IV	Profissional Serviços de Produção Profissional Serviços de Manutenção Profissional Serviços de Apoio ...	717,43	1.220,56
V	Trabalhador Especializado	573,96	976,45
	Estagiário		

ANEXO VII

Estrutura salarial/carreiras



(1) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.
(2) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Seixal, 6 de Fevereiro de 2008.

Pela SN SEIXAL, Siderurgia Nacional, S. A.:

Álvaro Alvarez Almodóvar, administrador, com poderes delegados.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pela SN SEIXAL, Siderurgia Nacional, S. A.:

Álvaro Alvarez Almodóvar, administrador, com poderes delegados.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem, da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre P. Delgado, mandatário.

Pela SN Seixal, Siderurgia Nacional, S. A.:

Álvaro Alvarez Almodóvar, administrador, com poderes delegados.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pela SN SEIXAL, Siderurgia Nacional, S. A.:

Álvaro Alvarez Almodóvar, administrador, com poderes delegados.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos Sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;

SE — Sindicato dos Economistas;

MENSIQ — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Despositado em 22 de Fevereiro de 2008, a fl. n.º 193, do livro n.º 10, com o registo n.º 27/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

Sucessão de regulamentação

O acordo de empresa celebrado entre a GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Es-

critórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa obriga por uma parte a empresa GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado no concelho de Loures aos serviços de gestão de instalações desportivas (CAE-Rev 3: 93110).

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

4 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e trabalhadores correspondem a 92.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 36.ª

Deslocações

2 — No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho e, quando a empresa não o assegurar:

Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — €2,45;

Almoço e jantar — €9,65;

Dormida — €92,55.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de €6,17 por cada dia de trabalho efectivo.

ANEXO I

Definição de categorias

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva o cozinheiro em tarefas de preparação e confecção de refeições e executa tarefas de limpeza e arrumação na cozinha em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares:

Lava, corta e limpa os alimentos de acordo com instruções recebidas; prepara as guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção.

Cozinheiro de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e guarnece os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamento.

ANEXO IV

Enquadramento profissional

Tabelas salariais

Tabela A

Trabalhadores docentes

Nível	Categoria profissional	Valor em 2008 (euros)
7	Coordenador técnico	1 607,50
6	Técnico desportivo de mais 19 anos	1 598
5	Técnico desportivo de mais 14 anos	1 468,50
4	Técnico desportivo de mais 9 anos	1 339
3	Técnico desportivo de mais 4 anos	1 235,50
2	Técnico desportivo de mais 2 anos	994
1	Técnico desportivo de menos 2 anos	864

Tabela B

Trabalhadores não docentes

Nível	Categoria profissional	Valor em 2008 (euros)
1	Director de departamento	2 042,50
2	Técnico de informática principal	1 566,50
3	Chefe de departamento Secretária de administração do nível I Técnico de <i>marketing</i> principal Técnico de informática	1 180

Nível	Categoria profissional	Valor em 2008 (euros)
4	Chefe de serviços Secretário de administração do nível II Técnico administrativo de 1.ª	826
5	Chefe de secção Técnico administrativo de 2.ª Técnico de <i>marketing</i>	722,50
6	Técnico administrativo de 3.ª	701
7	Assistente administrativo de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Empregado comercial de 1.ª	681
8	Encarregado de mais de três anos	623,50
9	Assistente administrativo de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Empregado comercial de 2.ª Motorista de mais de seis anos Técnico de <i>marketing</i> até um ano	598,50
10	Encarregado até três anos Nadador-salvador de mais de três anos	591,50
11	Motorista de três a seis anos Nadador-salvador até três anos	571
12	Assistente administrativo de 3.ª Cozinheiro de 3.ª Empregado comercial de 3.ª Motorista até três anos	537
13	Assistente administrativo até um ano	504,50
14	Ajudante de cozinha Trabalhador de apoio do 1.º nível Trabalhador de apoio do 2.º nível	471,50
15	Trabalhador de limpeza de mais de três anos	451
16	Trabalhador de apoio estagiário do 2.º ano	444,50
17	Trabalhador de limpeza até três anos	436,50
18	Trabalhador de apoio estagiário do 1.º ano	426,50

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa obriga, por uma parte, a empresa GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado no concelho de Loures aos serviços de gestão de instalações desportivas (CAE-Rev 3: 93110).

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

4 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e os trabalhadores correspondem a 92.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente acordo de empresa (AE) entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do AE referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciantes disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10 — Na reunião protocolar deve ser definido qual(uais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e da contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 3.^a**Substituição da convenção**

1 — O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II**Relações entre a empresa e as associações sindicais****SECÇÃO I****Relações entre as partes outorgantes****Cláusula 4.^a****Elaboração de regulamentos**

1 — A empresa elaborará no prazo de 180 dias a contar a partir da entrada em vigor deste AE projectos para os

regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os representantes dos trabalhadores, que deverão pronunciar-se no prazo de 30 dias a contar a partir da apresentação dos respectivos projectos pela empresa.

2 — Para os efeitos desta cláusula, será ouvida a comissão sindical ou, no caso de esta não existir, serão ouvidos os delegados sindicais.

3 — Na elaboração dos regulamentos, deve a administração da empresa tomar em consideração as sugestões das entidades referidas no n.º 2 desta cláusula e, obrigatoriamente, justificar as soluções não coincidentes com essas sugestões.

4 — Nos 15 dias subsequentes ao prazo referido na parte final do n.º 1 desta cláusula, deverá a empresa elaborar o texto final dos regulamentos.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica ao regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 5.^a**Quotização sindical**

1 — A empresa obriga-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

2 — A empresa comunicará ainda por estes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

Cláusula 6.^a**Dever de informação**

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

SECÇÃO II**Actividade sindical na empresa****Cláusula 7.^a****Princípios gerais**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da Lei n.º 99/2003 e da sua regulamentação (Lei n.º 35/2004) e deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais ou sindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

Cláusula 8.^a

Comunicação à empresa

1 — A constituição da comissão sindical ou intersindical será comunicada à empresa por carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e da qual constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

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

Cláusula 9.^a

Comissão intersindical ou sindical de trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores, e podem constituir as comissões intersindicais ou comissões sindicais de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicais e as comissões sindicais de trabalhadores ou, na sua ausência, os delegados sindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa;

b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

d) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

f) Ser informados e dar parecer sempre que a empresa proceder à reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, das comissões intersindicais e sindicais de trabalhadores, e os delegados sindicais têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de oito horas por mês para o exercício das respectivas funções.

Cláusula 11.^a

Reuniões da comissão intersindical ou sindical de trabalhadores com a administração da empresa

1 — A comissão intersindical e ou sindical de trabalhadores ou, na sua ausência, os delegados sindicais serão recebidos, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, até uma vez por mês, quando o requeiram ou sempre que motivos urgentes o justifiquem, sendo que em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipuladas no n.º 2 da cláusula 9.^a desde que a reunião haja sido convocada pela administração da empresa.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

SECÇÃO I

Admissão e carreira

Cláusula 12.^a

Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste acordo de empresa.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

Cláusula 13.^a

Recrutamento e selecção

1 — Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna, excepto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente de coordenação/chefia.

2 — As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos manter-se-ão válidas para os novos concursos que no prazo de 12 meses venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes. Aquele prazo conta-se a partir da data da prestação das provas ou da apresentação da candidatura, no caso de não ter havido prestação de provas.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de elevado grau de responsabilidade, complexidade técnica ou funções de confiança, o período experimental é de 180 dias.

3 — O período experimental dos trabalhadores contratados a termo certo será de 30 dias, excepto nos casos de contratação por prazo não superior a seis meses ou por termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, caso em que o período de experiência corresponderá aos primeiros 15 dias de execução do contrato.

Cláusula 15.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa serão obrigatoriamente classificados segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o anexo I.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 16.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou classe, ou nível ou grau mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda uma remuneração mais elevada.

Cláusula 17.^a

Formação profissional

1 — É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

2 — As acções de formação profissional devem, em princípio, ocorrer durante o horário de trabalho.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.

4 — Em todo o omissis nos números anteriores da presente cláusula cumprir-se-á o estipulado na legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- Cumprir rigorosamente este acordo de empresa;
- Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua capacidade física nem com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste acordo;

d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar ao trabalhador o seu processo individual sempre que aquele o solicite;

f) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo as prestações que revistam carácter de regularidade;

h) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por facto ocorrido no exercício da profissão, desde que não haja infracção disciplinar, assistência judicial, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;

c) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição base;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

f) Despedir qualquer trabalhador em contração com o disposto neste acordo de empresa.

Cláusula 20.^a

Princípio da não discriminação

Constitui dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo acordo de empresa, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos superiores hierárquicos, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem da empresa;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

d) Cumprir rigorosamente as normas de higiene e segurança no trabalho;

e) Cumprir rigorosamente o disposto neste acordo de empresa;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

1) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

m) Em todo o omissivo nas alíneas anteriores, cumprir-se-á o estipulado no artigo 121.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusula 22.ª

Sancionamento disciplinar

1 — A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só poderá ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Quando se verifique algum comportamento que constitua infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa com a descrição circunstanciada dos actos que lhe são imputados.

3 — Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e em simultâneo com o envio da nota de culpa.

4 — A cópia dos documentos referidos nos números anteriores será também enviada à comissão sindical da empresa ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.

5 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligência probatórias nos termos previstos no Código do Trabalho.

6 — Após a conclusão das diligências probatórias, cópia do processo será entregue à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais, para, querendo e em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.

9 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão da sua aplicação.

10 — Simultaneamente com a remessa da nota de culpa ou após o envio desta ao trabalhador o empregador pode

suspender preventivamente aquele, sem perda de remuneração.

11 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis contados da notificação da decisão para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

12 — Para os efeitos de graduação das penas disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

13 — O disposto nos números anteriores não prejudica a organização de processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

14 — Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respectivo será informado e consultado nos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Período normal de trabalho

Cláusula 23.ª

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e oito horas, distribuídas por cinco dias.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam a ser praticados.

3 — O período máximo diário de trabalho é fixado em oito horas.

4 — Os dias de descanso semanal são dois.

5 — Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos e sucessivos.

6 — Os dias de descanso semanal serão considerados:

a) Domingo e segunda-feira; ou

b) Sábado e domingo; ou

c) Sexta-feira e sábado;

d) Quinta-feira e sexta-feira;

e) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

7 — Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso obrigatório é o domingo; nos casos das alíneas c) e d), o descanso obrigatório é o 2.º dia.

8 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

9 — Em caso de contratação por prazo não superior a três meses, o período de descanso pode ser de um dia completo.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 24.^a

Definições e princípio geral

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

2 — Compete à entidade empregadora estabelecer o horário ou horários de trabalho.

3 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, salvo em situações de urgência decorrente de motivo imprevisível.

4 — A alteração do horário de trabalho será previamente notificada ao trabalhador, com a antecedência de duas semanas, salvo em casos de manifesta necessidade.

5 — No entanto, se, pela parte da empresa ou do trabalhador, surgirem situações pontuais e devidamente justificadas que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal diário de trabalho, poderão efectivar-se desde que exista acordo escrito entre as partes.

6 — Aquando da admissão de novos trabalhadores, o regime estabelecido no número anterior não pode fazer parte do texto do seu contrato individual de trabalho.

7 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, sendo uniforme para todos os trabalhadores, sem prejuízo da adopção de procedimentos específicos, quando justificados.

8 — A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido por intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2 — Se a prestação de trabalho se efectuar em regime de jornada contínua, devem os intervalos de descanso obedecer ao seguinte:

a) O intervalo para descanso é de trinta minutos e deve ser gozado até ao máximo de cinco horas de trabalho consecutivo;

b) O intervalo de descanso referido na alínea anterior só conta como tempo de trabalho efectivo se o trabalhador se mantiver disponível para assegurar o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante esse período.

3 — Os intervalos de descanso também devem constar do mapa actualizado de horários referido na cláusula anterior.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 26.^a

Definição de trabalho suplementar

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

Cláusula 27.^a

Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou para satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis de abastecimento público, interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa, ou noutras situações pontuais em que inexistam alternativas viáveis para o cumprimento das tarefas.

2 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 1, será prestado trabalho suplementar:

a) Mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos, dada por escrito, salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior;

b) Por iniciativa do trabalhador, mediante justificação por escrito, nos mesmos termos, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

3 — O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos fundamentalmente graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

4 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5 — A entidade patronal só está obrigada a pagar trabalho suplementar quando realizado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 28.^a

Direitos decorrentes da prestação de trabalho suplementar

1 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar transporte de ou para casa sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nas seguintes condições:

a) Sem ligação com o período normal de trabalho;

b) Em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, desde que não já exista meio de transporte em condições de utilização habitual pelo trabalhador.

2 — Sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações como trabalho suplementar à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efectivamente gasto, quando superior, não se contando esse tempo para os efeitos da cláusula 29.^a

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, por um período mínimo de duas horas consecutivas, que coincida, no todo ou em parte, com o período normal de refeição, a empresa fica obrigada a pagar um subsídio de refeição, pelo valor vigente nessa data.

4 — Se o trabalhador tiver direito ao pagamento do subsídio de refeição, nos termos do n.º 3 desta cláusula, o tempo de intervalo efectuado, no máximo de trinta minutos, é pago como trabalho suplementar, mas não conta para os efeitos da cláusula 29.^a

Cláusula 29.^a

Limites do trabalho suplementar

Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho será também considerado nocturno quando prestado em prolongamento do período normal majoritário de trabalho nocturno.

Cláusula 31.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal, salvo em situações excepcionais devidamente justificadas.

2 — O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho que se inicie no dia imediatamente anterior ao do descanso semanal ou feriado, até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas sim como trabalho suplementar.

3 — O trabalho prestado em antecipação do período normal de trabalho no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes dias, não é considerado como prestado em dias de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas sim como trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e transferência do local de trabalho

Cláusula 32.^a

Princípios gerais

Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra a prestar serviço à data em vigor deste AE.

Cláusula 33.^a

Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 34.^a

Direitos do trabalhador em caso de transferência

1 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença dos transportes para o novo local de trabalho, quando comprovadamente exista.

2 — O eventual acréscimo de custo é sempre aferido pelas tarifas de transporte público.

3 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 35.^a

Princípios gerais

Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 36.^a

Deslocações

1 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

2 — No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho e, quando a empresa não o assegurar:

a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

Pequeno almoço — €2,45;

Almoço e jantar — €9,65;

Dormida — €92,55;

b) Transporte em caminho de ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria.

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

4 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para o limite da cláusula 29.^a

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalhoCláusula 37.^a**Definição e âmbito**

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas pagas em contrapartida do trabalho prestado.

2 — A remuneração mensal mínima é a que consta do anexo IV.

Cláusula 38.^a**Local e forma de pagamento**

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa tem de entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, a classe, o nível ou o grau, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o número de sócio do sindicato, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, os subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 39.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O trabalhador com menos de um ano de serviço até 31 de Dezembro de cada ano tem direito a um subsídio de Natal na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

3 — Ao cessar o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

4 — Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a subsídio de Natal:

a) No início da suspensão, na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado;

b) No ano de regresso à empresa, na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

5 — Este subsídio será pago com a remuneração do mês de Novembro de cada ano ou, no caso previsto no n.º 3, na altura da cessação do contrato.

Cláusula 40.^a**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional de 3 % da remuneração do nível 7 da tabela B de remunerações mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades dos trabalhadores a tempo parcial são calculadas com base na mesma remuneração mínima do nível 7 correspondente ao respectivo período normal de trabalho.

3 — Para os efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição mensal mínima.

5 — No caso de mudança de categoria profissional, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas.

Cláusula 41.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar confere direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 75 % quando prestado em dia normal de trabalho.

2 — O valor da hora de retribuição normal, para os efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12E}{Pts \times 52}$$

em que *Rm* é igual à retribuição mensal mínima do trabalhador e *Pts* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 42.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

1 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 35 % sobre a retribuição do trabalho normal.

2 — O valor da retribuição normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 41.^a

Cláusula 43.^a**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2 — O valor da retribuição normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 41.^a

3 — No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou por acordo entre as partes.

Cláusula 44.^a**Subsídio pela prestação de trabalho ao domingo**

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, pelo tempo de trabalho prestado, a um subsídio calculado segundo as fórmulas seguintes:

Remuneração horária = $(\text{retribuição base} \times 12) \times 2$
número de horas de trabalho semanal $\times 52$
Remuneração diária = *remuneração horária* \times *número de horas diárias*

Cláusula 45.^a**Abono para falhas**

Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

Cláusula 46.^a**Subsídio de refeição**

- 1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de €6,17 por cada dia de trabalho efectivo.
- 2 — Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período diário normal de trabalho, tem direito ao subsídio de refeição.
- 3 — Aos trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial, é-lhes devido, também, um subsídio de refeição nos termos enunciados nos números anteriores desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 47.^a**Feriados**

- 1 — Os feriados obrigatórios são os seguintes:
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto;
 - 5 de Outubro;
 - 1 de Novembro;
 - 1 de Dezembro;
 - 8 de Dezembro;
 - 25 de Dezembro.
- 2 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:
 - a) A terça-feira de Carnaval;
 - b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento no qual o trabalhador preste serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 48.^a**Férias**

1 — Direito a férias:

- a) Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil;
- b) O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 232.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto;
- c) O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural;
- d) O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2 — Aquisição do direito a férias:

- a) O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes;
- b) 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, até ao máximo de 20 dias úteis;
- c) 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 dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente.

3 — Duração do período de férias:

- a) O período anual de férias é de 25 dias úteis;
- b) A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;

Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver estipulado em convenção do trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores;

- c) Salvo o disposto na alínea seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito;
- d) Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento;

e) Para os efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

4 — Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo:

a) O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nas alíneas seguintes;

b) 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, até ao máximo de 20 dias úteis;

c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente;

d) Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis;

e) O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato;

f) Para os efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho;

g) Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

5 — Retribuição durante as férias:

a) A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo;

b) Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e que será pago integralmente com o vencimento do mês antecedente, desde que sejam gozados cinco dias úteis de férias consecutivos;

c) A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

6 — Cumulação de férias:

a) As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos;

b) As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou no estrangeiro;

c) Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

7 — Marcação do período de férias:

a) A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador;

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

c) No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em regulamentação colectiva de trabalho;

d) Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores;

e) Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam à mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges;

f) As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8 — Alteração da marcação do período de férias:

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

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;

c) Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na alínea c) do n.º 7;

d) Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto na alínea anterior;

e) Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

9 — Efeitos da cessação do contrato de trabalho:

a) Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio;

b) Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio;

c) O período de férias a que se refere a alínea anterior, embora não gozado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade.

10 — Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado:

a) No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, 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 ao respectivo subsídio;

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

c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de Abril do ano civil subsequente.

11 — Doença no período de férias:

a) No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea c) do n.º 7;

b) Aplica-se também ao disposto na parte final da alínea anterior o disposto na alínea c) do n.º 10;

c) A prova da situação de doença prevista na alínea a) poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

12 — Violação do direito a férias — no caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo de empresa, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre de ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 49.^a

Definição de falta

Por «falta» entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras, enteados e irmão, por cinco dias seguidos;

c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos, por dois dias consecutivos;

d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;

f) Pelo tempo necessário a acorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores bombeiros voluntários;

g) Por doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e não mais de uma vez em cada trimestre;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador quando ocorra um dos seguintes casos:

a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e ou que tenha com ele parentesco ou afinidade;

b) A pessoa assistida seja menor ou tenha idade superior a 60 anos ou seja medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria.

3 — As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da ausência seja concretamente indicado na justificação de faltas.

Cláusula 51.^a

Consequência de faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos específicos previstos na lei.

Cláusula 52.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, devendo só proceder-se ao seu desconto quando os períodos de ausência perfizerem o equivalente ao período diário de trabalho, devendo os períodos de ausência inferiores ao

período normal de trabalho diário ser adicionados para os efeitos da determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

2 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante 5 dias seguidos ou 10 interpolados no período de um ano civil.

4 — O valor da hora para os efeitos de desconto das faltas não justificadas é calculado em cada mês de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

Rm = remuneração mensal ilíquida;

HS = número de horas semanais de trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de menores e direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

1 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade, bem como a movimentação de cargas manuais com pesos superiores a 15 kg.

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 54.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador que frequenta qualquer grau do ensino oficial ou equivalente beneficia dos seguintes direitos:

a) Horário ajustado às necessidades do trabalhador quando não haja prejuízo para o serviço ou, se tal não for possível, dispensa até oito horas por semana para frequência de aulas, no início ou no termo de qualquer dos períodos de trabalho, se assim o exigir o horário escolar;

b) Gozar férias, seguidas ou interpoladas, em cada época à sua escolha;

c) Faltar para a realização de exames ou provas de avaliação, nos termos do número seguinte;

d) O período referido na alínea *a)* aplica-se aos trabalhadores cujo horário semanal seja de trinta e oito horas, sendo que no caso de existirem trabalhadores contratados a tempo parcial o crédito será aplicado de forma directamente proporcional.

2 — O trabalhador pode faltar para a realização de exames ou provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e dois dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames efectuados, incluindo dias de descanso semanal e feriados;

c) Se forem realizadas provas de avaliação em substituição de exames finais, as faltas não podem exceder quatro dias por disciplina nem dois dias por cada prova, observando-se o disposto nas alíneas anteriores.

3 — São justificadas as faltas dadas na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para realizar provas de exame ou avaliação de conhecimentos.

4 — Todas as faltas justificadas nos termos desta cláusula não implicam perda da retribuição.

5 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

SECÇÃO II

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 55.^a

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 150 dias consecutivos, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Para todos os efeitos, aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado vivo ou parto de nado morto.

3 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

4 — Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 38 dias, sem prejuízo do direito aos 120 dias de licença a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — O período de licença a seguir a aborto terá a duração máxima de 30 dias.

7 — Durante a licença por maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição de base mínima mensal tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa, aquando do recebimento do subsídio da segurança social, 80 % do montante pago pela empresa.

Cláusula 56.^a

Outros direitos da mãe

1 — Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade.

2 — Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição.

3 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias excretáveis no leite materno.

4 — Durante o período de gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno entre as 20 e as 8 horas do dia seguinte.

5 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

6 — A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais.

7 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção ou a sua fusão num só da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

8 — No caso de amamentação, o período de dispensa mencionado no número anterior manter-se-á enquanto a mesma durar.

Cláusula 57.^a

Direitos do pai

1 — Quando ocorrer o nascimento de um(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, os quais serão gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando, assim, perda de quaisquer direitos.

2 — A título excepcional, por incapacidade física e ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias ou 120 dias de maternidade, não imediatamente subsequentes ao parto, poderão ser gozados pelo pai.

3 — Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda tinha direito.

4 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 150 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

Cláusula 58.^a

Direitos da mãe e do pai

No caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa nos termos referidos no n.º 7 da cláusula 56.^a para assistência e ou aleitação até o filho perfazer 1 ano, quando nos termos daquela decisão tal direito não seja exercido pela mãe.

CAPÍTULO X

Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Comissão

Cláusula 59.^a

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da prevenção, saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para o caso.

Cláusula 60.^a

Condições para a existência de comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 61 trabalhadores, apresentem riscos de acidentes ou doença, haverá uma comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança.

Cláusula 61.^a

Composição

1 — Os trabalhadores da GESLOURES podem criar uma comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho de composição paritária (método de Hondt).

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na GESLOURES ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Os representantes dos trabalhadores terão composição proporcional aos que prestam serviço na GESLOURES à data da eleição.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 62.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, eleitos ou designados e pertencentes ou não às comissões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, têm direito:

a) A um crédito de quinze horas por mês para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em acções de formação fora da empresa;

c) A receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou na sua falta os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o cálculo de horas referido na alínea a) do n.º 1 desta cláusula o tempo gasto nas reuniões da comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho ou em missões desta nem nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 63.^a

Atribuições

A comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho terá nomeadamente as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e das instruções referentes à saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre as questões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação de um verdadeiro espírito de prevenção e segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, as instruções e os conselhos necessários em matéria de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho;

f) Diligenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das entidades patronais sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;

g) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;

h) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

i) A responsabilidade pela elaboração de estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

j) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhes sejam solicitados

em matéria de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

k) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;

l) Solicitar apoio de peritos de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;

m) Zelar para que os trabalhadores da GESLOURES estejam seguros contra acidentes de trabalho.

SECÇÃO II

Medicina

Cláusula 64.^a

Exames e inspecções médicas

a) Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa promoverá a realização de exames médicos a fim de verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

b) Pelo menos uma vez por ano a empresa assegurará obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

c) Aos trabalhadores com menos de 18 anos e mais de 50 anos serão efectuados exames médicos semestrais.

d) Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

e) A empresa obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado e, caso este o solicite, aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa e ao sindicato respectivo.

Cláusula 65.^a

Remissão

Em todo o omissos nas cláusulas anteriores respeitantes ao capítulo x do presente acordo de empresa, cumprir-se-á o estipulado na legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 66.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidentes de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos respectivos que venham a verificar-se na empresa.

Cláusula 67.^a**Incapacidade permanente parcial**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal prevista para a categoria profissional em que seja reclassificado após declaração de incapacidade, caso permaneça ao serviço efectivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2 — A empresa deve promover a reconversão dos deficientes para funções compatíveis com o seu estado, quando possível, e ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores.

Cláusula 68.^a**Complemento de subsídio de doença**

1 — A empresa pagará um complemento de subsídio de doença, até ao limite de 60 dias em cada ano, a todos os trabalhadores que se encontrem com baixa pelos serviços médico-sociais.

2 — O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela segurança social e a retribuição do trabalhador.

3 — Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição, revertendo para ela o subsídio de doença processado pela instituição competente da segurança social.

ANEXO I**Definição de categorias**

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva o cozinheiro em tarefas de preparação e confecção de refeições e executa tarefas de limpeza e arrumação na cozinha em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares:

Lava, corta e limpa os alimentos de acordo com instruções recebidas; prepara as guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais. Prepara, junta e ordena elementos para consulta. Efectua cálculos diversos. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Pode ainda proceder à facturação e cobrança de valores, elabora protocolos de receita, assegura serviços de atendimento e recepção (pessoal e telefónico) inerentes ao normal funcionamento da empresa.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico no seu departamento, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo

as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras tarefas necessárias ao bom desempenho da função.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho inerente ao normal funcionamento dos equipamentos geridos pela empresa, bem como o pessoal sob a sua dependência hierárquica.

Coordenador técnico desportivo. — É o trabalhador que coordena, organiza, selecciona, avalia e garante a aplicação da metodologia e das normas pedagógicas inerentes ao processo de ensino/aprendizagem e aperfeiçoamento das actividades desportivas; zela pelo cumprimento dos programas definidos para os níveis de ensino; analisa e reformula a composição das aulas; define os horários dos níveis e a correcta gestão dos espaços; propõe a aquisição do material pedagógico considerado fundamental no suporte à realização das aulas propondo igualmente as reformulações consideradas importantes para melhorar a gestão das actividades; participa na avaliação do desempenho dos técnicos e na dinamização das iniciativas julgadas convenientes e oportunas para a divulgação das actividades desenvolvidas na GESLOURES.

Cozinheiro de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamento.

Director de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe estão investidos, as actividades de um ou vários departamentos da empresa. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar as actividades da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Empregado comercial. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, vende directamente ao público os produtos em exposição, informa-se e é conhecedor dos tipos de produtos em venda, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis, procede à arrumação e ao arranjo da sua secção, de montras e ou expositores, faz a recepção de encomendas e efectua o controlo de *stocks*, com vista à sua reposição, e colabora na realização de inventários.

Encarregado. — É o trabalhador que, sob orientações da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional da empresa, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores de apoio e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas

a cargo daqueles profissionais. Opera com diverso equipamento e materiais indispensáveis ao bom funcionamento das instalações, ao cumprimento de regras e orientações legalmente instituídas. Poderá ainda em equipamentos de pequena dimensão efectuar recebimento de valores inerentes ao funcionamento daqueles.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo habilitações para o efeito, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, bem como do seu estado operacional. Assegura o transporte de pessoas, bem como a entrega de materiais e documentos entre os vários equipamentos que a empresa administra, e a terceiros.

Nadador-salvador. — É o trabalhador devidamente habilitado responsável pela segurança dos utentes dentro da água das piscinas vigiadas; previne situações de risco; socorre utentes em risco de afogamento; presta os primeiros socorros, é responsável por treinar-se por forma a manter-se em boas condições físicas. Cooperar com os demais trabalhadores na preparação das instalações e equipamentos para o seu normal funcionamento.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o director de departamento e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões: reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico de informática. — Estabelece programas que se destinam a dar operações de tratamento automático da informação por computador, as especificações e instruções preparadas pela análise informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas suportes magnéticos ou por outros processos. Elaborar manuais de operações e rotina, bem como de procedimentos de segurança. Gere o(s) sistema(s) informático(s). Pode fornecer instruções

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

Secretário de administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, gerir a agenda da administração, estabelecer os contactos internos e externos determinados pela administração e realizar o registo de expediente.

Técnico desportivo. — É o trabalhador que planeia, organiza, executa e avalia o processo de ensino/aprendizagem segundo as normas metodológicas, éticas e deontológicas que regem a função docente na empresa.

Técnico de «marketing». — É o trabalhador que actua nas diversas áreas de *marketing*, pondo em prática as decisões da administração, nomeadamente na elaboração dos planos de *marketing*, e desenvolve acções com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

Trabalhador de apoio. — É o trabalhador que recebe e guarda as peças de vestuário e outros objectos dos utentes, entregando-lhes em troca chapa identificadora; restitui os artigos mediante a devolução da chapa; cuida da limpeza da secção; vigia as instalações zelando pela sua boa utilização; faz cumprir os quadros normativos de utilização dos equipamentos nomeadamente quanto às regras de higiene e segurança; orienta os utentes na sua movimentação ou instalações e presta o apoio necessário na sua utilização quando situações particulares o justificarem; sob orientação superior, procede a pequenos trabalhos de manutenção e conservação tendentes ao normal funcionamento dos equipamentos.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações administrativas e das instalações gerais da empresa.

ANEXO II**Condições específicas de admissão**

1 — As idades mínimas de admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- a) Trabalhadores administrativos — 16 anos;
- b) A idade mínima legal para as restantes profissões e categorias profissionais.

2 — As habilitações literárias e profissionais são as seguintes:

- a) Trabalhadores administrativos — devem possuir a escolaridade mínima obrigatória;
- b) Cargos e funções que exijam especialização técnica — os candidatos devem possuir curso ou frequência do curso adequado;
- c) Restantes trabalhadores — as habilitações mínimas obrigatórias, tendo em conta a idade do candidato.

3 — Todos os trabalhadores desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

ANEXO III**Carreiras gerais dos trabalhadores**

1 — Técnicos desportivos — as condições de acesso dos técnicos desportivos para progressão na carreira são as seguintes:

- a) Os técnicos desportivos com dois anos de permanência no 1.º escalão ascendem ao 2.º escalão automaticamente;
- b) Os técnicos desportivos com dois anos de permanência no 2.º escalão ascendem ao 3.º escalão automaticamente;
- c) Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 3.º escalão e que tenham a qualificação profissional de técnico do grau III ou equivalente ascendem automaticamente ao 4.º escalão;
- d) Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 4.º escalão ascendem ao 5.º escalão automaticamente;
- e) Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 5.º escalão ascendem ao 6.º escalão automaticamente.

2 — Assistentes administrativos — as condições de acesso dos assistentes administrativos para progressão na carreira são as seguintes:

- a) Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de assistente administrativo até um ano logo que completem um ano de permanência na categoria ascenderão a assistente administrativo de 3.ª;
- b) Os assistentes administrativos de 3.ª quando completarem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 2.ª;
- c) Os assistentes administrativos de 2.ª logo que completarem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 1.ª

3 — Empregados comerciais — as condições de acesso dos empregados comerciais para progressão na carreira são as seguintes:

- a) Os empregados comerciais de 3.ª quando completarem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de empregado comercial de 2.ª;
- b) Os empregados comerciais de 2.ª logo que completarem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de empregado comercial de 1.ª

4 — Motoristas — as condições de acesso dos motoristas para progressão na carreira são as seguintes:

- a) Os motoristas até três anos quando completarem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de motorista de três a seis anos;
- b) Os motoristas de três a seis anos quando completarem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de motorista de mais de seis anos.

5 — As carreiras dos trabalhadores com as categorias de encarregado, nadador-salvador e trabalhador de limpeza desenvolvem-se pelos níveis de menos de três anos e de mais de três anos com acesso automático ao fim de três anos de permanência no nível de menos de três anos.

6 — As carreiras dos trabalhadores com a categoria de trabalhador de apoio desenvolvem-se pelos níveis de estagiário do 1.º ano, estagiário do 2.º ano e trabalhador de apoio dos 2.º e 1.º níveis:

- a) Estes trabalhadores ao fim do estágio do 2.º ano são automaticamente classificados em trabalhador de apoio do 2.º nível;
- b) Ao fim de três anos de permanência no 2.º nível são automaticamente classificados em trabalhador de apoio do 1.º nível.

7 — As categorias profissionais de director de departamento, coordenador técnico desportivo, técnico de informática principal, técnico de informática, chefe de departamento, chefe de serviços, secretário de administração dos níveis I e II, chefe de secção, técnico administrativo de 1.ª, 2.ª e 3.ª, técnico de *marketing* e técnico de *marketing* principal são de nomeação directa da empresa, tendo em conta as qualificações profissionais e académicas necessárias à execução da respectiva função.

ANEXO IV**Enquadramento profissional****Tabelas salariais****Tabela A****Trabalhadores docentes**

Nível	Categoria profissional	Valor em 2008 (euros)
7	Coordenador técnico	1 607, 50
6	Técnico desportivo de mais 19 anos	1 598
5	Técnico desportivo de mais 14 anos	1 468, 50
4	Técnico desportivo de mais 9 anos	1 339
3	Técnico desportivo de mais 4 anos	1 235,50

Nível	Categoria profissional	Valor em 2008 (euros)
2	Técnico desportivo de mais 2 anos	994
1	Técnico desportivo de menos 2 anos	864

Tabela B

Trabalhadores não docentes

Nível	Categoria profissional	Valor em 2008 (euros)
1	Director de departamento.	2 042,50
2	Técnico de informática principal	1 566,50
3	Chefe de departamento Secretária de administração do nível I Técnico de <i>marketing</i> principal Técnico de informática	1 180
4	Chefe de serviços Secretário de administração do nível II Técnico administrativo de 1.ª	826
5	Chefe de secção Técnico administrativo de 2.ª Técnico de <i>marketing</i>	722,50
6	Técnico administrativo de 3.ª	701
7	Assistente administrativo de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Empregado comercial de 1.ª	681
8	Encarregado de mais de três anos	623,50
9	Assistente administrativo de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Empregado comercial de 2.ª Motorista de mais de seis anos. Técnico de <i>marketing</i> até um ano	598,50
10	Encarregado até três anos. Nadador-salvador de mais de três anos	591,50
11	Motorista de três a seis anos Nadador-salvador até três anos	571

Nível	Categoria profissional	Valor em 2008 (euros)
12	Assistente administrativo de 3.ª Cozinheiro de 3.ª Empregado comercial de 3.ª Motorista até três anos	537
13	Assistente administrativo até um ano	504,50
14	Ajudante de cozinha. Trabalhador de apoio do 1.º nível Trabalhador de apoio do 2.º nível	471,50
15	Trabalhador de limpeza de mais de três anos	451
16	Trabalhador de apoio estagiário do 2.º ano	444,50
17	Trabalhador de limpeza até três anos.	436,50
18	Trabalhador de apoio estagiário do 1.º ano	426,50

Disposições transitórias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias, de carácter regular ou permanente, que estejam a ser praticados.

2 — O presente AE substitui a convenção colectiva existente, com publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2008.

Pela GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M.:

Pedro Manuel Tavares Cabeça, mandatário.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Joaquim Manuel Sintra Campos, mandatário.

Depositado em 21 de fevereiro de 2008, a fl. 193 do livro n.º 10, com o n.º 26/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

União dos Sindicatos do Distrito de Santarém — CGTP-IN — Alteração

Alteração, aprovada em congresso realizado em 30 de Janeiro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2004.

Artigo 41.º

A direcção regional é composta por 19 elementos, eleitos pelo congresso.

Registados em 21 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 8, a fl. 115 do livro n.º 2.

Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — SITNA — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 13 de Dezembro de 2007

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede na área metropolitana de Lisboa, devendo a sua morada ser dada a conhecer a todos os associados.

Artigo 20.º

.....
3 — O membro que perca o mandato será substituído pelo suplente constante da lista do respectivo órgão.

Artigo 25.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e um secretário.

.....
3 — Nas faltas ou impedimentos do presidente, este será substituído pelo secretário.

Artigo 27.º

1 — A direcção é constituída por cinco elementos.

.....
3 — Será eleito um suplente para este órgão.

Artigo 29.º

1 — A direcção reunirá obrigatoriamente uma vez por trimestre e sempre que entender necessário.

Artigo 30.º

1 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria absoluta, isto é, pelo menos com três votos favoráveis.

.....
3 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois elementos da direcção.

Artigo 33.º

[Eliminar a alínea a), mantendo o texto das outras três alíneas. A antiga alínea b) passa a alínea a), a alínea c) passa a alínea b) e a alínea d) passa a alínea c).]

Artigo 34.º

1 — O conselho fiscal reunirá, pelo menos, uma vez por ano.

Artigo 43.º

(Eliminado.)

CAPÍTULO X

(Eliminado.)

ANEXO I

Artigo 1.º

1 — A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, no seu impedimento, pelo secretário, devendo o anúncio convocatório ser publicado, pelo menos, num dos jornais diários de maior tiragem, com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 2.º

3 — Caso haja impedimento do presidente e do secretário eleitos, as assembleias gerais convocadas ao abrigo do anterior artigo 1.º funcionarão após nomeação por unanimidade de um associado para o exercício pontual das competências previstas nas alíneas b) do artigo 3.º e c) do artigo 4.º deste anexo.

Artigo 4.º

São competências do secretário da mesa da assembleia geral:

.....

ANEXO IV**Símbolo do Sindicato**

(Não foram apresentadas quaisquer objecções à adopção do novo símbolo.)

Registados em 21 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 9, a fl. 115 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO**União dos Sindicatos do Distrito de Santarém — CGTP-IN — Eleição em 18 de Janeiro de 2008, para o triénio de 2008-2012.**

1 — António Manuel Domingos Figueiras Santos, portador do bilhete de identidade n.º 7016655, emitido em 17 de Maio de 2002, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 28 218 do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.

2 — António Luís Hipólito Santo, portador do bilhete de identidade n.º 5069924, emitido em 10 de Março de 1999, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 10 666 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

3 — Aquilino Joaquim Faustino Coelho, portador do bilhete de identidade n.º 7517061, emitido em 13 de Abril de 1999, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio 2453 do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

4 — Ápio Cláudio de Almeida Pinto dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 1916604, emitido em 18 de Janeiro de 2005, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 21904 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

5 — Fabíola Cruz Neto Cardoso, portadora do bilhete de identidade n.º 9945022, emitido em 19 de Abril de 2007, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócia n.º 59 936 do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa.

6 — Fernando Manuel da Silva Pina, portador do bilhete de identidade n.º 7523762, emitido em 2 de Março de 2005, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 17 085 do Sindicato dos Metalúrgicos dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

7 — Filipe José Ferreira Neto, portador do bilhete de identidade n.º 11699931, emitido em 26 de Julho de 2005,

pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 36 319 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

8 — João Cláudio da Silva Morgado Costa, portador do bilhete de identidade n.º 10504457, emitido em 20 de Abril de 2005, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 4167 do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

9 — Joaquim Mendes António, portador do bilhete de identidade n.º 4608262, emitido em 7 de Abril de 2003, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 23 851 do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.

10 — Joaquim Manuel Conceição Santos, portador do bilhete de identidade n.º 6872508, emitido em 19 de Maio de 1998, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 61 066 do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.

11 — José Manuel da Silva Neves, portador do bilhete de identidade n.º 8353132, emitido em 10 de Abril de 2001, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 1158 do Sindicato dos Metalúrgicos dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

12 — Luís Reinaldo Lopes Feijão, portador do bilhete de identidade n.º 7369422, emitido em 3 de Março de 2005, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 851 913 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

13 — Manuel de Oliveira Alberto, portador do bilhete de identidade n.º 4536286, emitido em 3 de Setembro de 1999, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 9347 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.

14 — Manuel Pedro Rodrigues Castelão, portador do bilhete de identidade n.º 7273981, emitido em 14 de Janeiro de 1999, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 1401 do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

15 — Mário António Pedro Mendonça, portador do bilhete de identidade n.º 4987364, emitido em 8 de Abril de 2002, pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 670 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas.

16 — Maria Helena Dias Alves, portadora do bilhete de identidade n.º 5578070, emitido em 16 de Novembro de 2000, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócia n.º 27 340 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

17 — Maria Teresa Faria Pinto Rodrigues da Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 5340786, emitido em 23 de Outubro de 2000, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócia n.º 103 645 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

18 — Rui Miguel Friezas Aldeano, portador do arquivo de identificação 12447388, emitido em 12 de Novembro de 2004, pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 82 005 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

19 — Valdemar Rodrigues Henriques, portador do bilhete de identidade n.º 1569486, emitido em 2 de Novembro de 2000, pelo arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 6554 do Sindicato dos Metalúrgicos dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APSEI — Associação Portuguesa de Segurança Electrónica e de Protecção de Incêndio — Aliteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 27 de Novembro de 2007, aos estatutos, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006.

CAPÍTULO 1

Princípios gerais

Artigo 1.º

Constituição, designação, natureza, sede e duração

1 — A APSEI — Associação Portuguesa de Segurança Electrónica e de Protecção Incêndio, adiante referida apenas por Associação, é uma associação de empregadores, de direito privado, sem fins lucrativos, na área da protecção contra incêndio e da segurança electrónica, designadamente fabrico, desenvolvimento/concepção de produtos, importação, exportação, distribuição, instalação e manutenção de produtos, equipamentos e sistemas de protecção contra incêndio e segurança electrónica, concepção de projectos de segurança e prestação de serviços de formação profissional, estando excluído do seu âmbito objectivo a actividade de combate ao incêndio, florestal ou urbano, inerente à actividade de bombeiro.

2 — A Associação tem a sua sede no concelho de Lisboa, Rua do Conselheiro Lopo Vaz, lote AB, Edifício Varandas do Rio, escritório D.

3 — A assembleia geral poderá decidir transferir a sede para qualquer outro ponto do território nacional, competindo à direcção da Associação estabelecer o local da sede, de acordo com as orientações da assembleia geral.

4 — A Associação tem como área de intervenção todo o território nacional, nele podendo ser criadas delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local, por ratificação da decisão da direcção em assembleia geral e sempre de acordo com os presentes estatutos.

5 — A Associação poderá filiar-se, associar-se ou aderir a organismos nacionais ou internacionais, desde que considerados com interesse para a prossecução dos seus objectivos.

6 — A Associação é constituída por tempo indeterminado.

7 — A Associação rege-se pelo disposto nos presentes estatutos, regulamentos e demais legislação aplicável.

Artigo 2.º

Objecto

Constitui objecto da Associação:

a) A defesa e promoção dos interesses colectivos dos seus associados, na área da segurança electrónica e da protecção contra incêndio, a afirmação e salvaguarda dos valores empresariais e dos princípios de ética profissional

e a coordenação do respectivo sector de actividade, em estreita colaboração com outras entidades públicas ou privadas;

b) Promover o entendimento, a solidariedade e o apoio recíproco entre os seus associados, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;

c) Representar os seus associados, junto da Administração Pública, de outras associações congéneres ou não, nacionais ou estrangeiras, das instituições representativas dos trabalhadores, e demais entidades, públicas e ou privadas, para resolução dos problemas comuns.

Artigo 3.º

Actividades

Para a realização dos seus fins, a Associação desenvolverá um conjunto de actividades, nomeadamente:

a) Estabelecer regras de conduta profissional pelas quais se deve reger a actividade dos associados;

b) Promover e ou apoiar a criação de núcleos autónomos, por sectores de actividade, nas condições estabelecidas por estes estatutos e pelo regulamento interno;

c) Promover a promulgação de normas e disposições legais, nacionais e internacionais, que visem regulamentar o mercado e o funcionamento da actividade da protecção contra incêndio, da segurança electrónica e da segurança em geral, e o fomento do desenvolvimento, a investigação e a melhoria de equipamentos, técnicas e sistemas de segurança electrónica e protecção contra incêndio;

d) Apoiar os seus associados no processo de certificação das suas empresas, dos seus produtos, sistemas e instalações;

e) Promover o intercâmbio de informações, opiniões e experiências entre os seus associados, cooperando com outras associações, nacionais ou estrangeiras, em assuntos de interesse comum;

f) Associar-se a terceiros e promover e participar em protocolos e acordos que revistam interesse para a prossecução dos fins estatutários;

g) Promover e ou realizar acções de formação profissional e de valorização dos recursos humanos do sector, visando o aumento da produtividade, a melhoria do conhecimento na utilização da tecnologia, a preservação do ambiente, a potenciação das condições de higiene e segurança do trabalho e o aumento da capacidade técnica da gestão das empresas;

h) Promover a investigação/desenvolvimento na área da segurança electrónica e protecção contra incêndio;

i) Editar publicações, divulgando as suas actividades;

j) Promover reuniões, seminários, congressos para informação, esclarecimento, análise e debate dos problemas do sector e das empresas;

k) Promover a resolução extrajudicial de conflitos entre empresas do sector da protecção incêndio e da segurança electrónica;

l) Cumprir e fazer cumprir as obrigações assumidas para conseguir atingir os objectivos da Associação;

m) Prestar serviços de assistência técnica e outros aos associados, directamente ou através de outras pessoas colectivas a criar para o efeito ou em regime de subcontratação, sempre com o intuito de beneficiar os seus associados e defender os seus interesses;

n) Negociar e celebrar com os sindicatos interessados, nos termos legalmente estabelecidos, convenções colectivas de trabalho, obrigatórias para todos ou parte dos associados, bem como prestar assistência na preparação e negociação de acordos colectivos de trabalho de empresa.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Categorias de associados

1 — A Associação tem três categorias de associados: efectivo, observador e honorário.

2 — São associados efectivos todas as pessoas singulares ou colectivas, públicas ou privadas, que exerçam actividade na área da protecção incêndio e segurança electrónica, designadamente, fabrico, desenvolvimento/concepção de produtos, importação, exportação, distribuição, instalação e manutenção de produtos, equipamentos e sistemas de protecção contra incêndio e segurança electrónica, concepção de projectos de segurança e prestação de serviços de formação profissional, com exclusão da actividade de combate ao incêndio, florestal ou urbano, inerente à actividade de bombeiro, desde que assumam os objectivos desta Associação. Os associados efectivos gozam em pleno os seus direitos e cumprem os deveres estabelecidos pelos estatutos e regulamentos da Associação.

3 — Os associados efectivos devem ter domicílio fiscal em Portugal (pessoas singulares) ou, no caso de pessoas colectivas, ter sido constituídos sob o regime jurídico português e ter a sua sede em Portugal.

4 — São associados observadores as pessoas singulares ou colectivas, públicas ou privadas, convidadas pela Associação e que tenham actividades conexas com as dos associados efectivos da Associação. Podem participar na actividade da Associação e nas assembleias gerais, mas sem direito a voto.

5 — São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas, públicas ou privadas, que se destaquem na área da protecção contra incêndio e segurança electrónica, pelo seu mérito próprio ou por trabalhos prestados à causa da protecção incêndio e segurança electrónica. Podem participar na actividade da Associação e nas assembleias gerais, mas sem direito a voto.

Artigo 5.º

Admissão

1 — A admissão de um novo associado efectivo, a solicitação dos interessados, depende de aprovação da direcção, uma vez ouvidos os núcleos de actividade existentes na Associação, os quais emitirão um parecer de carácter consultivo, podendo o interessado interpor recurso para a assembleia geral, no caso de recusa de admissão, no prazo de 30 dias.

2 — A nomeação de associado observador será aprovada em assembleia geral, por indicação da direcção.

3 — A nomeação de associado honorário será feita pela assembleia geral por iniciativa própria ou por proposta da direcção.

Artigo 6.º

Representação e identificação dos associados

1 — No caso de o associado ser pessoa colectiva, deverá comunicar à Associação, por escrito e no prazo de oito dias a contar da sua admissão como associado, a identificação da pessoa singular que o representa, podendo, no entanto, proceder à sua substituição, por escrito, em qualquer momento.

2 — A representação das pessoas colectivas somente poderá ser atribuída a quem nelas exerça, com carácter efectivo, cargos de gerência, administração ou direcção ou a procuradores, com poderes para o efeito, por aqueles conferidos.

3 — A revogação da representatividade implica a designação, e comunicação por escrito, de substituto no prazo máximo de 15 dias e ainda a perda do mandato para que essa pessoa colectiva haja sido designada ou eleita, nos órgãos sociais.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados efectivos:

a) Participar de pleno direito nas reuniões da assembleia geral e requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias, nos termos definidos nos presentes estatutos;

b) Propor, discutir e votar em assembleia geral assuntos que interessem à Associação;

c) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;

d) Beneficiar das vantagens decorrentes da actividade da Associação;

e) Apresentar propostas e sugestões reputadas úteis ou necessárias à prossecução dos objectivos estatutários ou dos interesses do sector;

f) Propor a criação de núcleos autónomos, por sectores de actividade, nas condições estabelecidas nestes estatutos e no regulamento interno;

g) Solicitar todos os esclarecimentos sobre o funcionamento da Associação;

h) Participar nas actividades da Associação;

i) Propor alterações aos estatutos e regulamentos da Associação;

j) Propor novos associados, respeitando o disposto nos estatutos;

k) Obter documento identificativo da Associação comprovando a sua qualidade de associado;

l) Utilizar o logótipo da Associação nas condições previstas no respectivo regulamento.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

Constituem deveres de todos os associados:

a) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos da Associação e ainda os compromissos da Associação assumidos em sua representação, devidamente ratificados nos órgãos competentes;

b) Respeitar as regras deontológicas e ou códigos de conduta, aprovados em assembleia geral;

c) Comparecer às assembleias gerais e às reuniões para que sejam convocados;

d) Participar nas despesas da Associação mediante o pagamento de jóia e quotas, a fixar pela assembleia geral, e manter o respectivo pagamento em dia;

e) Pagar os serviços e bens solicitados à Associação que não estejam incluídos no valor da quota;

f) Prestar à Associação toda a colaboração necessária para a prossecução da sua actividade;

g) Exercer com diligência e honestidade os cargos para que tenham sido eleitos;

h) Zelar pelo bom nome da Associação e pela eficácia da sua actuação;

i) Informar a Associação, no prazo de 15 dias, de qualquer alteração aos elementos relativos à actividade da empresa, designadamente, alteração dos corpos gerentes, do domicílio/sede, representação na Associação, bem como quaisquer outras que digam respeito à sua situação de associado.

Artigo 9.º

Suspensão dos direitos associativos

1 — O atraso, por período superior a três meses, no pagamento de quotas ou outras dívidas vencidas, determina a suspensão automática de todos os direitos associativos.

2 — A suspensão de direitos associativos a que se refere o número anterior, bem como a que decorre do capítulo v («Regime disciplinar»), não suspende a obrigação do pagamento de quotas ou outros encargos respeitantes ao período em que aquela se mantiver, bem como dos restantes deveres dos associados.

3 — A suspensão dos direitos indicada no n.º 1 do presente artigo origina também a perda dos mandatos em cargos para os quais os associados suspensos de direitos tenham sido eleitos ou indigados.

Artigo 10.º

Abandono ou perda da qualidade de associado)

1 — Perdem a qualidade de associado:

a) Os associados que deixem de preencher as condições estatutárias e regulamentares de admissão;

b) Os associados que voluntariamente, por carta registada e com uma antecedência mínima de 30 dias, manifestem essa intenção à direcção;

c) Os associados a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão;

d) Os associados que se extinguirem, bem como os que sejam declarados falidos ou insolventes;

e) Os associados que, tendo em dívida quaisquer encargos ou seis ou mais quotas, não procedam ao seu pagamento dentro do prazo fixado expressamente para o efeito;

f) Os associados que deixem de cumprir os seus deveres estatutários e regulamentares e ou que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação, nomeadamente violadores do código de ética ou susceptíveis de lesar gravemente o bom nome da Associação.

2 — As empresas que tenham perdido a qualidade de associado, pela razão prevista na alínea *b*) do número anterior, poderão voltar a inscrever-se na Associação, devendo cumprir as condições do processo de readmissão, definido em regulamento interno.

3 — *a*) A exclusão de qualquer associado, em consequência do disposto nas alíneas *a*) e *c*) a *f*) do n.º 1 anterior, é deliberada pela direcção, por maioria de votos, cabendo recurso para a assembleia geral.

b) A readmissão dos associados excluídos em consequência do disposto nas alíneas *a*) e *c*) a *f*) do n.º 1 anterior carece de aprovação em assembleia geral.

4 — A perda da qualidade de associado não dá direito a qualquer indemnização ou reembolso de importâncias pagas, tendo, no entanto, o mesmo de regularizar todos os seus débitos referentes ao exercício da sua qualidade de associado até à data da perda dessa qualidade.

5 — Perde a qualidade de associado honorário ou de associado observador todo aquele que desmereça a consideração da Associação, sendo a sua exclusão deliberada em assembleia geral, por maioria absoluta de votos dos associados presentes, por iniciativa da própria assembleia geral ou por proposta fundamentada da direcção.

6 — O associado que, por qualquer forma, deixe de pertencer à Associação perde o direito ao património social.

7 — O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, renovável, sendo que os cargos de presidente dos referidos órgãos não poderão ser exercidos por mais de dois mandatos consecutivos.

8 — A eleição realiza-se trienalmente, no mês de Abril, iniciando os eleitos imediatamente as suas funções, mediante posse conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício.

9 — A demissão ou perda de mandato do presidente de um órgão social implica eleições antecipadas para esse órgão. A duração do mandato do órgão a eleger será igual ao período que faltava cumprir pelo órgão demissionário.

10 — Sem prejuízo do disposto no n.º 10 anterior, quando algum dos órgãos directivos da Associação se encontrar reduzido a menos de metade da sua composição normal, será convocada, nos 30 dias seguintes, uma assembleia geral extraordinária para eleição dos novos membros do órgão social em causa, os quais exercerão funções até ao termo do mandato em curso. Na data das eleições, cessa o mandato dos membros ainda em funções.

11 — Nenhum cargo de eleição é remunerado, sem prejuízo do reembolso de despesas efectuadas no desempenho de funções nos órgãos sociais, nas condições a definir em regulamento interno.

CAPÍTULO III

Orgânica e funcionamento

SECÇÃO I

Dos órgãos

Artigo 11.º

Designação, mandatos e cargos

1 — São órgãos sociais da Associação:

- a*) A assembleia geral;
- b*) A direcção;
- c*) O conselho fiscal.

2 — A designação para os cargos dos órgãos sociais da Associação é feita por eleição, através de escrutínio secreto, nos termos dos presentes estatutos.

3 — As eleições deverão ser precedidas de apresentação de propostas conjuntas de candidatura, de acordo com os presentes estatutos, não sendo consideradas válidas as propostas que se apresentem omissas de titulares relativamente a qualquer dos cargos a eleger.

4 — A eleição recairá em associados individuais e ou em pessoas individuais indicadas como representante legal dos associados colectivos (desde que exerçam, com carácter efectivo, cargos de gerência, administração ou direcção ou sejam procuradores com poderes para o efeito, por aqueles conferidos).

5 — Para poderem ser eleitos, os associados devem ser associados da Associação há mais de seis meses e terem as suas obrigações estatutárias e regulamentares regularizadas para com a Associação.

6 — Nenhum associado pode estar representado em mais de um dos órgãos electivos.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 12.º

Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos, sendo que apenas os associados efectivos têm direito a voto, nos termos do disposto nos presentes estatutos.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os associados observadores e os associados honorários poderão participar nas discussões das assembleias gerais.

Artigo 13.º

Composição da mesa

1 — A mesa é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral.

2 — É obrigatória a comparência dos membros da mesa às reuniões da assembleia geral, pelo que a falta a duas reuniões, no período de um ano, sem motivo justificado ou com justificação não aceite, implica a perda do mandato.

3 — A justificação terá de ser apresentada, por escrito, no prazo de oito dias, cabendo a respectiva aceitação aos restantes membros da mesa.

Artigo 14.º

Competência do presidente

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a*) Convocar as reuniões da assembleia geral, ordinárias, extraordinárias e com fins eleitorais, nos termos dos presentes estatutos;

b) Dar posse aos elementos eleitos para os órgãos sociais;

c) Dirigir os trabalhos, abrir e encerrar a sessão, suspender, dar e recusar a palavra aos associados.

Artigo 15.º

Competência do vice-presidente

Compete ao vice-presidente da mesa coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 16.º

Competência do secretário

Compete ao secretário da mesa coadjuvar o presidente e redigir as actas das sessões.

Artigo 17.º

Competências da assembleia geral

São competências da assembleia geral, nomeadamente:

a) Eleição e destituição dos titulares dos órgãos sociais da Associação;

b) Aprovação do relatório e contas e dos orçamentos e planos de actividade apresentados pela direcção, bem como análise e discussão do parecer do conselho fiscal;

c) Fixar sob proposta da direcção, o valor da jóia e da quota base;

d) Aprovar os regulamentos internos da Associação sob proposta da direcção;

e) Alteração dos estatutos e regulamentos, e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;

f) Aprovar a criação de núcleos por área de actividade, mediante proposta da direcção;

g) Deliberar sobre o recurso interposto na sequência da recusa de admissão de novo associado — conforme o disposto no artigo 50.º, n.º 1, dos estatutos;

h) Deliberar sobre a exclusão de associados honorários ou observadores;

i) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção;

j) Ratificar o pedido de adesão e saída da Associação a outras instituições, de acordo com o disposto no artigo 10.º, n.º 5, sob proposta da direcção;

k) Ratificar a decisão de criação de delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local, sob proposta da direcção;

l) Aprovar a prestação de cauções, garantias e ou empréstimos, por proposta da direcção;

m) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam apresentadas pelos associados, pela direcção e ou pelo conselho fiscal;

n) Exercer os demais poderes conferidos por lei e pelos estatutos, regulamento ou outros que não sejam da competência exclusiva dos restantes órgãos;

o) Deliberar a dissolução e liquidação da Associação.

Artigo 18.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano: uma em Novembro, para aprovação do plano de actividades e orçamento do ano seguinte; e outra até ao fim de Março, para aprovação do relatório de actividades e contas do ano transacto, bem como apreciar o parecer do conselho fiscal sobre o mesmo.

2 — No prazo de 15 dias após o acto eleitoral, a direcção eleita poderá requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de uma assembleia geral extraordinária, para aprovação de um orçamento e plano de actividades rectificativo.

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada por iniciativa do seu presidente, a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou de 10 % ou 200 dos associados.

4 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, com excepção do previsto nos artigos 19.º, n.ºs 2 e 3, e 38.º, n.º 1.

5 — Cada associado tem direito a um voto.

6 — A assembleia geral deliberará em primeira convocação, desde que estejam presentes, pelo menos, metade mais um dos seus associados. A mesma deliberará, em segunda convocação, meia hora depois, com qualquer número de associados.

7 — Quando a assembleia geral for convocada extraordinariamente a requerimento de 10 % ou 200 dos associados, é exigida a presença de três quartos dos subscritores do requerimento para que a assembleia funcione.

8 — A votação nas assembleias gerais é sempre feita por presença, com excepção do disposto no número seguinte.

9 — Nas deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da Associação, a votação poderá ser feita por presença ou por procuração outorgada a outro associado, não podendo, no entanto, cada associado representar mais de dois outros associados.

10 — Das reuniões da assembleia geral serão lavradas actas, assinadas pelos membros da respectiva mesa.

Artigo 19.º

Convocatória e ordem de trabalhos

1 — A convocação para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, por meio de convocatória expedida para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias, na qual se indicará a data, hora e local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

2 — Nas reuniões a que se refere o número anterior, não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem do dia, salvo se estiverem presentes todos os associados com direito a voto e a decisão de discutir e deliberar sobre tais matérias seja tomada por unanimidade.

3 — A alteração dos estatutos e a destituição dos órgãos sociais só poderão verificar-se em assembleia geral extraordinária, expressamente convocada para esse efeito, com a antecedência mínima de um mês, e tais deliberações exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

4 — A documentação de suporte, à convocatória deve encontrar-se-á disposição dos associados, na sede ou no *site* da Internet da Associação, até 10 dias antes da data de realização da assembleia.

Artigo 20.º

Assembleias eleitorais

1 — Em Abril, trienalmente, reunirão as assembleias eleitorais para a eleição dos órgãos sociais, para o triénio que se inicia imediatamente.

2 — A eleição dos órgãos dirigentes da Associação realizar-se-á na sua sede, em dia e hora marcados pelo presidente da mesa da assembleia geral, ouvidos os presidentes da direcção e do conselho fiscal, e comunicada aos associados, por convocatória, indicando a data, a hora e o local onde se realizam as eleições, e definindo as condições de candidatura, com uma antecedência mínima de 30 dias.

3 — O presidente da mesa da assembleia geral, com o apoio do secretário-geral, organizará os cadernos eleitorais, afixando um exemplar na sede da Associação, em lugar acessível para exame e reclamação dos interessados, até 10 dias antes da data designada para as eleições.

4 — Dos cadernos eleitorais deverão obrigatoriamente constar os seguintes elementos relativamente aos associados que se encontrem no gozo da plenitude dos seus direitos associativos:

- a) Número de associado;
- b) Designação social;
- c) Nome do representante legal dos associados.

5 — As reclamações contra a inserção ou omissão de algum nome na lista de recenseamento deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até três dias úteis antes das eleições.

6 — As eleições devem ser precedidas de apresentação de propostas de candidaturas, as quais deverão ser dirigidas ao presidente da assembleia geral, até oito dias antes da data marcada para o escrutínio. Uma vez apresentadas as listas, o presidente da assembleia geral promove a sua divulgação aos associados até cinco dias antes da data das eleições.

7 — As propostas de candidatura deverão conter três listas: uma para a mesa da assembleia geral; uma para o conselho fiscal, e outra para a direcção, e deverão ser acompanhadas de declaração de aceitação dos candidatos.

8 — As propostas de candidatura deverão conter a identificação (com indicação do nome/firma e número de associado) dos candidatos aos seguintes mandatos:

- a) Para a assembleia geral: presidente, vice-presidente, secretário e um suplente;
- b) Para o conselho fiscal: presidente, dois vogais efectivos e vogal suplente;
- c) Para a direcção: presidente, dois vice-presidentes, um director efectivo e dois directores suplentes.

9 — Não serão tidas como válidas as propostas que se apresentem omissas de titulares relativamente a qualquer dos cargos a eleger.

10 — Nenhum membro pode ser candidato na mesma lista a mais de um cargo, podendo, no entanto, figurar em mais de uma lista.

11 — Só podem ser eleitos para os órgãos sociais os associados efectivos que reúnam os seguintes requisitos:

- a) Se encontrem no gozo da plenitude dos seus direitos associativos;
- b) Não tenham antecedentes reveladores de manifesta falta de espírito associativo;
- c) Não tenham antecedentes de desrespeito dos estatutos e ou do regulamento interno da Associação;
- d) Não tenham sido destituídos de cargo social no mandato anterior.

12 — Se, dentro dos prazos estabelecidos, não aparecer nenhuma lista participante e se a situação se mantiver durante a assembleia geral, deverá o presidente da mesa solicitar aos corpos gerentes cessantes que se mantenham em funções por um período de 30 dias. Deverá, dentro desse prazo, convocar nova assembleia geral extraordinária e dinamizar o processo eleitoral, visando a ultrapassagem da situação de crise.

13 — As propostas apresentadas serão classificadas pelas letras do alfabeto (a partir da primeira), segundo a ordem de apresentação.

14 — Para que sejam asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições, constituir-se-á uma comissão eleitoral para fiscalizar o processo, a qual será composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

15 — Nos boletins de voto deverá constar a designação das listas candidatas, pela respectiva letra, seguidas de um quadrado dentro do qual o associado colocará um «x», como forma de assinalar a candidatura da sua preferência. Serão impressos em papel rigorosamente igual, sem marca ou sinal exterior.

16 — Os boletins de voto deverão ser entregues em mão pelo presidente da mesa da assembleia geral.

17 — O associado eleitor, verificadas as condições estatutárias de legalidade para o efeito, assinalará com um «x» a lista em que pretende votar, dobrará o boletim de voto em quatro, entregando-o ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna, após o escrutinador ter feito a respectiva descarga no caderno eleitoral.

18 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos válidos, nulos e brancos, à elaboração da acta com os resultados apurados, devidamente assinada pela comissão eleitoral e pela mesa da assembleia geral, os quais deverão ser afixados nos respectivos locais.

19 — Considera-se vencedora a lista mais votada. No caso de ser verificada igualdade de votos, proceder-se-á a nova votação, no prazo de 15 dias, entre as listas que obtiveram o mesmo número de votos, para o que se procederá à expedição de convocatória para nova assembleia eleitoral.

20 — As eleições poderão ser impugnadas até cinco dias após a sua realização, devendo a respectiva fundamentação ser feita por escrito e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá nos dois dias seguintes,

após ouvir os restantes membros da assembleia geral e da comissão eleitoral.

21 — Caso a impugnação seja julgada procedente, haverá novas eleições que se realizarão 15 dias após a data da deliberação do presidente da mesa da assembleia geral.

22 — O presidente da mesa da assembleia geral remeterá a identificação dos membros dos órgãos sociais, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias após a eleição, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

23 — Sempre que se verifique vacatura do cargo de membro efectivo, não havendo substituto ou suplente, qualquer assembleia poderá funcionar como assembleia eleitoral, de acordo com o estipulado nos n.ºs 10 e 11 do artigo 11.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 21.º

Constituição

1 — A direcção é o órgão executivo, de gestão e representação da Associação.

2 — A direcção é constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um director efectivo;
- d) Dois directores suplentes.

Artigo 22.º

Funcionamento da direcção

1 — A direcção reunirá em sessão, na sede da Associação, ou noutro local caso a direcção o considere justificado, mensalmente e sempre que para tal seja convocada por iniciativa do presidente, da maioria dos seus membros ou por requerimento do presidente do conselho fiscal.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade. A direcção só poderá deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

3 — É obrigatória a comparência dos membros da direcção às reuniões, implicando a ausência a três reuniões consecutivas ou cinco alternadas, dentro do mesmo ano civil, a perda do mandato, salvo justificação a apresentar no prazo de oito dias.

4 — A verificação dos motivos e aceitação da justificação caberá à direcção.

5 — Das justificações julgadas improcedentes caberá recurso para a assembleia geral.

6 — Têm assento nas reuniões de direcção os presidentes de cada núcleo de actividade, eleitos pelos associados a este pertencentes nos termos estabelecidos nos respectivos regulamentos internos e que se encontrem em exercício de funções. Caso o presidente do núcleo de actividade seja membro de algum órgão social da Associação, em sua substituição, terá assento nas reuniões de direcção um outro associado, que também pertença à direcção do referido núcleo, não exercendo qualquer cargo em órgão

social da Associação, e que se encontre em exercício de funções.

Artigo 23.º

Competências da direcção

1 — Compete à direcção praticar todos os actos necessários e convenientes à prossecução dos fins da Associação, designadamente:

a) Gerir a Associação e representá-la em juízo e fora dele, podendo a direcção, quando entender, delegar essa representação;

b) Adquirir, alienar e onerar direitos, bens móveis, nomeadamente, veículos automóveis;

c) Prestar cauções, garantias e empréstimos pela Associação com a autorização da assembleia geral;

d) Criar, organizar e gerir os recursos que estão afectos aos serviços da Associação;

e) Elaborar os regulamentos internos e propor a sua aprovação à assembleia geral;

f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias;

g) Exercer o poder disciplinar, instaurando os processos disciplinares e aplicando as respectivas sanções, nos termos previstos nos presentes estatutos e regulamentos;

h) Definir a actividade da Associação e promover a execução do respectivo plano de actividades de acordo com as linhas gerais traçadas e aprovadas pela assembleia geral;

i) Propor à assembleia geral a fixação de jóias e quotas;

j) Assistir e tomar parte nas assembleias gerais;

k) Elaborar e submeter à apreciação e votação da assembleia geral o plano anual de actividades, o orçamento, o relatório e contas, bem como as propostas que entenda necessárias para a boa prossecução dos fins da Associação;

l) Executar as deliberações da assembleia geral;

m) Dar resposta atempada a todos os assuntos apresentados pelos associados que caibam no âmbito dos presentes estatutos;

n) Propor à assembleia geral a criação de núcleos por área de actividade, por deliberação própria ou por proposta de um conjunto de associados, na qual são definidos a composição, competência e modo de funcionamento de tais núcleos;

o) Propor à assembleia geral o alargamento da área de intervenção da Associação;

p) Propor à assembleia geral a filiação da Associação noutros organismos;

q) Estabelecer, ou fazer cessar, protocolos de cooperação e contratos com outras entidades;

r) Aprovar a admissão de novos associados, uma vez ouvidos os núcleos de actividade existentes na Associação, os quais emitirão um parecer de carácter consultivo, e manter uma lista actualizada dos mesmos, exposta em lugar acessível a estes;

s) Aprovar os preços das prestações de serviços de apoio ao sector;

t) Deliberar sobre os demais pelouros em que entenda organizar a sua gestão e designar os membros da direcção para os coordenar e informar os restantes órgãos sociais sobre esta organização.

2 — Compete, em especial, ao presidente:

a) Representar a Associação em qualquer organismo, entidade pública ou privada, no âmbito do mandato conferido pela direcção;

b) Convocar e dirigir as reuniões de direcção, exercendo, em caso de empate, o voto de qualidade;

c) Decidir sobre qualquer assunto urgente e inadiável, submetendo posteriormente tais decisões a ratificação na primeira reunião de direcção.

3 — O presidente é substituído nas suas ausências ou impedimentos pelo vice-presidente.

Artigo 24.º

Forma de obrigar a Associação

1 — Para obrigar a Associação, em quaisquer actos ou contratos, incluindo os de abertura e movimentação de contas bancárias, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente e ou vice-presidente.

2 — A Associação obriga-se ainda pela assinatura do secretário-geral, no âmbito das competências que lhe tenham sido delegadas pelo presidente.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 25.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é o órgão de fiscalização e controlo da Associação.

2 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais efectivos e um suplente.

3 — Na primeira reunião posterior à eleição do presidente, o conselho fiscal designará, de entre os vogais, aquele que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 26.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, quando o julgue conveniente, a contabilidade e documentação da Associação;

b) Verificar as contas da direcção e emitir parecer sobre o relatório de contas e o orçamento do ano seguinte, que serão presentes à assembleia geral;

c) Fiscalizar os actos da direcção;

d) Dar parecer sobre os assuntos que a assembleia geral ou a direcção entendam dever submeter à sua apreciação.

Artigo 27.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá ordinariamente antes das reuniões ordinárias da assembleia geral, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado pelo presidente.

2 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples de voto, tendo o seu presidente voto de qualidade.

3 — É obrigatória a comparência dos membros às reuniões do conselho fiscal, pelo que a falta, no mesmo ano civil, a duas reuniões sem motivo justificado, ou justificação não aceite, implica a perda do mandato.

4 — A justificação terá que ser apresentada no prazo de oito dias e o reconhecimento e aceitação cabe aos restantes membros do conselho fiscal.

5 — Das justificações julgadas improcedentes caberá recurso para a assembleia geral.

6 — O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

SUBSECÇÃO I

Núcleos de actividade

Artigo 28.º

Constituição

1 — A Associação tem três Núcleos de Actividade — o Núcleo Autónomo de Protecção Activa (NAPA), o Núcleo Autónomo de Protecção Passiva (NAPP) e Núcleo Autónomo de Segurança Electrónica (NASE).

2 — Por decisão da assembleia geral, sob proposta da direcção ou de um grupo de associados, podem ser criados outros núcleos por área de actividade, cujo modo de funcionamento está previsto no regulamento interno e em eventuais regulamentos que venham a ser elaborados para cada núcleo.

Artigo 29.º

Suspensão

Em face de situações excepcionais, a direcção poderá suspender provisoriamente a actividade de um núcleo, decisão essa a ser ratificada pela assembleia geral.

SUBSECÇÃO II

Estrutura funcional

Artigo 30.º

Secretário-geral

1 — A estrutura funcional da Associação é composta por um secretário-geral e por outros funcionários que vierem a ser definidos.

2 — O secretário-geral é um executivo profissional, a tempo inteiro ou parcial, que funciona na dependência directa da direcção e cujas competências se encontram definidas em regulamento interno.

CAPÍTULO V

Regime de financiamento

Artigo 31.º

Exercício anual

1 — O exercício social e fiscal correspondem ao ano civil.

2 — Anualmente se procederá a balanço e contas.

Artigo 32.º

Proveitos

Constituem proveitos da Associação:

a) O produto da jóia e das quotas fixadas pela assembleia geral, bem como o das multas aplicadas por infracções disciplinares;

b) Os rendimentos dos bens próprios da Associação;

c) As contribuições extraordinárias;

d) Quaisquer subvenções, patrocínios e quaisquer outros proventos, fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos provenientes da promoção e divulgação da sua actividade;

e) Receitas provenientes da organização de actividades e prestação de serviços de apoio ao sector;

f) Outras receitas permitidas por lei.

Artigo 33.º

Jóias e quotas

1 — O valor da jóia e da quota anual a satisfazer pelos associados efectivas, bem como a forma de pagamento, serão fixados por proposta da direcção, de acordo com as regras infra-estabelecidas e por deliberação da assembleia geral.

2 — É estabelecida uma quota para todos os associados efectivos.

Artigo 34.º

Custos

1 — As despesas da Associação são as constantes dos orçamentos previamente aprovados e terão a aplicação que neles estiver definida.

2 — Sempre que o valor das realizações venha previsivelmente a ultrapassar o valor orçamentado ou tiver aplicação divergente da que estiver definida, deverá ser elaborado e aprovado, em assembleia geral, orçamento rectificativo.

Artigo 35.º

Fundos de reserva e gestão

Dos respectivos saldos de gerência apurados serão constituídos fundos de reserva.

Artigo 36.º

Autorização de despesas

Os custos serão obrigatoriamente autorizados pela direcção, sem prejuízo de poderem ser por ela delegados em quadros superiores da estrutura funcional, conforme for definido no regulamento interno.

CAPÍTULO V

Disciplina

Artigo 37.º

1 — Cometem infracção disciplinar os associados que:

a) Violem as disposições dos estatutos, regulamentos, código de ética;

b) não acatem as deliberações legais dos órgãos sociais da Associação;

c) cometam ou provoquem actos de indisciplina, ou quaisquer outros que firam os interesses ou a dignidade da Associação e dos titulares dos seus órgãos, no exercício ou por causa das suas funções.

2 — O poder disciplinar é exercido pela direcção, competindo-lhe a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das respectivas sanções, em conformidade com as normas estatutárias e regulamentares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral.

3 — Aos associados autores de alguma(s) das infracções previstas no número anterior poderão ser aplicadas as seguintes sanções, por ordem crescente de gravidade;

a) Advertência;

b) Censura;

c) Demissão do cargo que eventualmente ocupe nos órgãos da Associação;

d) Multa até ao montante máximo de dois anos de quotização;

e) Suspensão do direito de eleger e de ser eleito até dois anos;

f) Suspensão dos direitos associativos até um ano;

g) Expulsão.

4 — Além das sanções previstas no número anterior, em caso de infracções ao código de ética e normas deontológicas, sempre que tal seja considerado necessário para a boa regulação do sector, poderão ainda ser aplicadas as seguintes sanções:

a) Denúncia da infracção praticada aos organismos competentes e ou através dos órgãos de comunicação social;

b) Cancelamento da emissão de declarações de qualificação profissional, que tenham sido emitidas pela APSEL.

5 — A expulsão, enquanto sanção máxima, será aplicada às faltas que ponham em causa o prestígio da Associação de forma grave, ou nos casos em que o associado é reincidente no incumprimento de qualquer das obrigações definidas pelos estatutos, regulamento(s), código de ética, e para o cumprimento das quais foi, em tempo útil, notificado.

6 — O prazo para instauração de processo disciplinar é de 60 dias a contar do conhecimento dos factos e do seu autor.

7 — A direcção elaborará a acusação, com a descrição circunstanciada dos comportamentos que são imputados ao associado, e notifica-o, por escrito, da mesma para que, também por escrito e no prazo de 10 dias úteis, apresente a sua defesa, deduzindo os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e requerer as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

8 — A direcção, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias que considerar necessárias, bem como às requeridas pelo associado, a menos que as considere dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito. A direcção 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 associado assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Findas as diligências probatórias, a direcção dispõe do prazo de 30 dias para elaborar um relatório final e proferir decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

10 — A sanção deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — A decisão da direcção deverá ser comunicada por carta registada com aviso de recepção ao associado objecto do procedimento disciplinar, cabendo recurso da decisão para a assembleia geral.

12 — O recurso tem efeito suspensivo, deve ser interposto no prazo de 10 dias após a recepção da notificação da decisão da direcção, por requerimento escrito, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral. Recebido o recurso, o presidente da mesa da assembleia geral requisitará ao presidente da direcção a entrega do processo disciplinar, no prazo de cinco dias, e submeterá o recurso a apreciação e votação na primeira reunião convocada após a recepção do recurso. O presidente da mesa da assembleia geral notificará ao associado, por carta registada com aviso de recepção, a deliberação tomada sobre o recurso, nos 10 dias subsequentes.

13 — No caso de não pagamento voluntário da multa prevista na alínea *d*) do presente artigo, a Associação pode recorrer ao tribunal para cobrança coerciva da mesma.

14 — Os associados que tenham livremente abandonado a Associação, ou sofrido pena de expulsão, perderão de imediato todos os direitos reservados aos associados, incluindo os direitos sobre o património da Associação.

15 — Os associados referidos no número anterior ficam obrigados a devolver de imediato todos e quaisquer documentos que os identifiquem com a Associação, sendo imediatamente interditos de usar todas e quaisquer referências à Associação. Qualquer uso abusivo do nome e ou logótipo da Associação obriga a direcção a agir legalmente e, caso se julgue necessário, fica esta autorizada a recorrer aos órgãos de comunicação para publicitação da ocorrência e reposição do bom-nome da Associação.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 38.º

Dissolução e liquidação

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, com o voto favorável de

três quartos do número de todos os associados, reunidos em sessão expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de um mês.

2 — Na assembleia geral que delibere a dissolução será nomeada uma comissão liquidatária, que, salvo deliberação da assembleia geral em contrário, será constituída pelos membros da direcção e conselho fiscal em exercício.

3 — Esta comissão liquidatária procederá à liquidação do património da Associação, atribuindo todos os fundos pertencentes à mesma, depois da realização do activo e pagamento do passivo, a outra associação que prossiga os mesmos fins, designada pela assembleia geral que aprovar a dissolução.

Artigo 39.º

Lei aplicável

As matérias não reguladas pelos presentes estatutos, regulamentos e código de ética regem-se pelo disposto nos artigos 506.º a 523.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e, subsidiariamente, pelo disposto nos artigos 157.º a 184.º do Código Civil.

Artigo 40.º

Foro competente

No caso de litígio, todas as questões serão resolvidas no foro da comarca da sede da Associação.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 41.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 25 de Fevereiro de 2008, 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 11/2008, a fl. 82 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — Eleição realizada em 20 de Dezembro de 2007 para o triénio de 2008-2010.

Direcção Nacional

Presidente — TAS — Portugal, S. A., sócio n.º 1725, representada por António Manuel Taborda Mousinho.

Vice-presidente — TORRESTIR — Transportes Nacionais e Internacionais, S. A., sócio n.º 3145, representada por Fernando Domingos Moreira Torres.

Vice-presidente — Transportes Machado & Brites, L.^{da}, sócio n.º 2135, representada por Armindo Manuel Carvalho Oliveira Brites.

Vice-presidente pela região do Norte — TRACAR — Transportes de Carga e Comércio, S. A., sócio n.º 2064, representada por Osvaldo José Mourão da Costa.

Vice-presidente pela região do Centro — Transportes Mariano & Filhos, L.^{da}, sócio n.º 201, representada por Maria da Graça Conceição Mariano Ribeiro.

Vice-presidente pela região de Lisboa — Cisternas Reunidas Portuguesas — Cisterpor, S. A., sócio n.º 755, representada por António Inácio Ribeiro Moniz Leitão.

Vice-presidente pela região do Sul — CARGAQUATRO — Transportes e Logística, L.^{da}, sócio n.º 7433, representada por Dário Eduardo Santos Horta Dias.

Substitutos:

Do vice-presidente pela região do Norte — Álvaro & Gonçalo, L.^{da}, sócio n.º 6362, representada por Miguel Gonçalo Fonseca Marques da Silva.

Do vice-presidente pela região do Centro — Transportes Pascoal, L.^{da}, sócio n.º 1378, representada por José Augusto Pascoal Pereira.

Do vice-presidente pela região de Lisboa — Transportes Luís Simões, S. A., sócio n.º 1491, representada por Jorge Manuel Soares Simões.

Do vice-presidente pela região do Sul — NABEIRO-TRANS — Transportes Rodoviários, L.^{da}, sócio n.º 7521, representada por Pedro Nuno Leite Almeida Carvalho.

ACISO — Associação Empresarial Ourém — Fátima — Eleição em 31 de Janeiro de 2008 para o triénio de 2008-2010.

Presidente — Hotel Estrela de Fátima, L.^{da}, representado por Rui Pedro Marto Pereira, bilhete de identidade n.º 8230469, emitido em 2 de Janeiro de 2003, por Santarém.

Vice-presidente — DATAMÓVEL — Sistemas de Escritório, L.^{da}, representado por João Pedro Tavares Rosa,

bilhete de identidade n.º 7089525, emitido em 17 de Junho de 1998, por Santarém.

Vice-presidente — CLINIFÁTIMA — Serviços Médicos, L.^{da}, representado por Domingos Oliveira das Neves, bilhete de identidade n.º 4315991, emitido em 24 de Julho de 2000, por Santarém.

Vice-presidente — Armindo Ribeiro de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6997970, emitido em 14 de Maio de 2003, por Santarém.

Tesoureiro — Forma — Assistência Informática, L.^{da}, representado por Carlos Pedro Maia de Carvalho, bilhete de identidade n.º 7398386, emitido em 27 de Setembro de 2006, por Santarém.

ACIP — Associação Comercial e Industrial do Pico — Eleição para o biénio 2006-2008

Direcção

Presidente — Altina, L.^{da}, representada por Daniel Pereira Rosa.

Secretário — Cubo Triangular — Serviço de Contabilidade, L.^{da}, representada por Paulo Jorge Medeiros Sousa.

Tesoureiro — Construções Rui Pereira, L.^{da}, representada por Rui Alberto Silva Pereira.

Vogais:

1.º vogal — Rui Pedro Costa Veríssimo.

2.º vogal — Vânia Pereira.

Registados em 1 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 519.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 1 do livro n.º 1.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Rodoviária da Beira Litoral, S. A. — Eleição em 7 de Fevereiro de 2008, para o mandato de 2008-2010.

Eduardo Frias Vicente, nascido em 18 de Agosto de 1952, bilhete de identidade n.º 4187427, de 20 de Julho de 2007, arquivo de identificação da Guarda, motorista, residente na Estrada da Nespereira, Arcozelo, lugar do Pião, 6290-051 Arcozelo, Gouveia, com local de trabalho em Gouveia.

Maria Adelaide Gaspar Gonçalves, nascida em 27 de Janeiro de 1958, bilhete de identidade n.º 4248956, de 8 de Janeiro de 2004, arquivo de identificação de Coimbra, empregada de escritório, residente na Rua de José Costa Coelho, 6, rés-do-chão, direito, Buarcos, com local de trabalho em Coimbra.

Fernando Souto Lourenço, nascido em 19 de Setembro de 1954, bilhete de identidade n.º 6135058, de 25 de Novembro de 1998, arquivo de identificação da Guarda, motorista, residente no lugar de Vila Nova, Ventosa, 3670-224 Vouzela, com local de trabalho em Viseu.

João Simões de Oliveira, nascido em 28 de Agosto de 1966, bilhete de identidade n.º 8535707, de 27 de Janeiro de 2004, arquivo de identificação de Aveiro, motorista, residente em Porto Carro, Pessegueiro do Vouga, 3740-130 Sever do Vouga, com local de trabalho em Carrazedo.

José António Ventura da Silva, nascido em 17 de Janeiro de 1970, bilhete de identidade n.º 9547119, de 8 de Novembro de 2004, arquivo de identificação de Coimbra, motorista, residente na Rua de Cima, 306, Reveles do Campo, 3045-446 Taveira, com local de trabalho em Coimbra.

Registados em 22 de Fevereiro 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 19, a fl. 123 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Jado Iberia — Produtos Metalúrgicos Soc. Unipessoal, L.ª — Eleição em 12 de Fevereiro de 2008, para mandato de três anos.

Efectivo:

1.º Augusto Manuel Vieira Moreira, bilhete de identidade n.º 10123641, de 10 de Março de 2006, do arquivo de Braga, nascido em 26 de Dezembro de 1970.

2.º Joaquim Vieira Sousa Braga, bilhete de identidade n.º 7281169, de 3 de Janeiro de 2001, do arquivo de Braga, nascido em 23 de Novembro de 1958.

3.º José Nunes Lemos, bilhete de identidade n.º 5843112, de 22 de Julho de 2002, do arquivo de Braga, nascido em 7 de Agosto de 1958.

Suplentes:

1.º Manuel Fernando Gomes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7191895, de 19 de Julho de 2000, do arquivo de Braga, nascido em 2 de Fevereiro de 1955.

2.º Firmino António Ferreira Vieira, bilhete de identidade n.º 10867506, de 16 de Abril de 2003, do arquivo de Braga, nascido em 18 de Setembro de 1975.

3.º Sílvia Daniela Gomes Pereira, bilhete de identidade n.º 12081482, de 10 de Janeiro de 2008, do arquivo de Braga, nascida em 25 de Julho de 1981.

Registados em 21 de Fevereiro 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 18, a fl. 122 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Empresa EGE-AC — Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E. M. — Eleição em 31 de Janeiro de 2008, para o triénio de 2008-2011.

Efectivos:

Horácio Tavares Marcelino, bilhete de identidade n.º 1310233, de 27 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jaime Abel Tortadés Caminal Loff, bilhete de identidade n.º 1577385, de 30 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sónia Arroyo Fernández, cartão de residência de nacional de um Estado membro das Comunidades Europeias, n.º 0043853, emitido pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras em 12 de Abril de 2005.

Suplentes:

Fernanda Maria Gonçalves Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5337917, de 23 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Isabel Antunes Margarido, bilhete de identidade n.º 9785451, de 3 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Margarida Sousa Dias, bilhete de identidade n.º 10109904, de 11 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 19 de Fevereiro de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 21, a fl. 123 do livro n.º 2.

Comissão de Trabalhadores da Empresa ABB Stotz Kontakt Eléctrica Unipessoal, L.^{da} — Eleição em 28 de Janeiro de 2008, para o triénio de 2008-2011.

Efectivos:

Ilda Fernanda Nogueira Carvalho, bilhete de identidade n.º 5984336, de 24 de Outubro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Maria Alice Pereira Jordão Pinto, bilhete de identidade n.º 4487760, de 15 de Janeiro de 2001, do arquivo de Porto.

Fernanda Maria Nunes Fortunato Moreira, bilhete de identidade n.º 7385280, de 12 de Julho de 2002, do arquivo do Porto.

Suplentes:

Carla Alexandra Costa Novais Saraiva, bilhete de identidade n.º 11014274, de 15 de Maio de 2002, do arquivo do Porto.

Maria de Fátima Batista, bilhete de identidade n.º 8122916, de 10 de Outubro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Registados em 22 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 20, a fl. 123 do livro n.º 1.

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

CINCA — Companhia Industrial de Cerâmica, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro, Similares, Construção Civil e Obras Públicas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 12 de Fevereiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa acima referenciada:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que aprovou o Regulamento do Código do Trabalho, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro, Similares, Construção Civil e Obras Públicas, informa que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa CINCA, S. A., com estabelecimento na Rua Principal, 39, apartado 12, 459-908 Feira, no próximo dia 19 de Abril de 2008, conforme o preceituado no artigo 265.º e seguintes do diploma legal supra-referido.»

COVIPOR — Companhia Vidreira do Porto, Unipessoal, L.^{da},

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 15 de Fevereiro de 2008, relativa à promoção para eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa COVIPOR — Companhia Vidreira do Porto, Unipessoal, L.^{da}:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 14 de Maio de 2008 realizar-se-á na empresa COVIPOR — Companhia Vidreira do Porto, Unipessoal, L.^{da}, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

BLB — Indústrias Metalúrgicas, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores realizada em 25 de Janeiro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007.

Efectivos:

Miguel Santos Figueiredo, empregado n.º 126, bilhete de identidade n.º 8185400, eleito pela lista A.

João Paulo Silva Coelho, empregado n.º 555, bilhete de identidade n.º 13182476, eleito pela lista A.

Maria Isabel Fernandes Martins, empregado n.º 349, bilhete de identidade n.º 10414890, eleito pela lista A.

Registados em 25 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 16, a fl. 23 do livro n.º 1.

Plus Discount — Supermercados, L.ª — Eleição realizada em 12 de Novembro de 2007

Efectivo:

Anabela Pereira Costa, bilhete de identidade n.º 10779634, emitido em 8 de Maio de 2007 pelos serviços de identificação civil de Lisboa.

Ana Luísa da Costa Águas, bilhete de identidade n.º 9889839, emitido em 7 de Fevereiro de 2005 pelos serviços de identificação civil de Lisboa.

Ana Luísa Mendonça Brito Barata Correia, bilhete de identidade n.º 10584759, emitido 2 de Dezembro de 2005, pelos serviços de identificação civil de Setúbal.

Jorge Manuel Cardoso Moura, bilhete de identidade n.º 11085851, emitido em 3 de Maio de 2006, pelos serviços de identificação civil de Setúbal.

João Pedro Santa Rosa Campos Garcia, bilhete de identidade n.º 8142741, emitido em 8 de Março de 2007, pelos serviços de identificação civil de Lisboa.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 25 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 17, a fl. 23 do livro n.º 1.

SOSOARES — Caixilharias e Vidros, S. A. — Eleição realizada em 12 de Fevereiro de 2008, para o triénio de 2008-2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007.

Efectivo:

Isabel Maria dos Santos Costa Melo — bilhete de identidade n.º 10403980, emitido em 11 de Dezembro de 2003, Viseu.

Suplente:

Berta Maria Trindade de Brito Ferreira Santos — bilhete de identidade n.º 10278509, Viseu.

Registados em 21 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 15, a fl. 23 do livro n.º 1.

VIGOBLOCO — Pré-Fabricados, S. A. — Eleição realizada em 1 de Fevereiro de 2008, para o mandato de 2008-2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2007.

Efectivos:

Sílvia da Costa Teixeira, bilhete de identidade n.º 11935698, de 18 de Janeiro de 2005, emitido pelo arquivo de Santarém.

Manuel Vieira das Neves Silva, bilhete de identidade n.º 6703585, de 20 de Junho de 1998, emitido pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Daniel Ferreira Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 12536888, de 22 de Novembro de 1999, emitido pelo arquivo de Santarém.

Bruno Miguel Gomes Mota, bilhete de identidade n.º 11664831, de 7 de Abril de 2004, emitido pelo arquivo de Santarém.

Registados em 19 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 14, a fl. 23 do livro n.º 1.

