



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:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro	4066
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . .	4067
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.	4068
— Portaria de extensão 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) — Alteração	4069
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul	4070
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas)	4071
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção)	4072
— Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos)	4074
— Aviso de projecto de portaria de extensão 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 e ou veterinários)	4075
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas	4077
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.	4078

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) 4080

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual 4081

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro — Alteração salarial e outras 4082

— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Alteração salarial e outras 4083

— ACT entre a Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado 4087

— ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.da, e outra e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras 4110

— AE entre a MoveAveiro — Empresa Municipal de Mobilidade, E. M., e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e outro 4113

— AE entre a Morais Matias, S. A., e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro 4136

— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Deliberação da comissão paritária 4153

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:

— STI — Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos — Alteração — Rectificação. 4154

— APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário — Rectificação 4155

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação Portuguesa de Alimentação Racional e Dietética (APARD), que passa a designar-se Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares (APSA) — Alteração. 4155

— ARPBA — Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve — Cancelamento 4156

II — Direcção:

— ANPME — Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas — Eleição em 14 de Julho de 2009, para o mandato de quatro anos 4156

— Câmara do Comércio e Indústria da Horta — Eleição para o triénio de 2009-2012 4157

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

— VISTEON Portuguesa, L.^{da} 4157

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

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro.

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro e as alterações do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras da primeira convenção requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho às

empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes e que exerçam a sua actividade na área e no âmbito da convenção. A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão das alterações da convenção por si celebrada às empresas que no âmbito e área da convenção prossigam as actividades nela abrangidas e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como aos respectivos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias.

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras compreende uma tabela salarial e cláusulas de conteúdo pecuniário. O contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro constitui uma revisão global. As duas convenções colectivas de trabalho apresentam, contudo, em matéria de natureza pecuniária, igual conteúdo.

O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007

e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2284, dos quais 1125 (49,3%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial das convenções. São as empresas do escalão entre 50 a 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o abono para falhas e o valor das diuturnidades em 2,7%, as compensações nas deslocações entre 3,6% e 4,8%, o subsídio de frio em 2,2% e o subsídio de refeição em 3,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 43.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A convenção outorgada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul apenas se aplica, quanto aos trabalhadores filiados neste Sindicato, nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro, pelo que a presente extensão tem em conta os poderes de representação das diversas associações outorgantes.

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

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a 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 28, de 29 de Julho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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 ANCAVE — As-

sociação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, são estendidas, no território do continente, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como à sua transformação e comercialização 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 prossigam as actividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 43.^a, relativa a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 3 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem à indústria de moagem de trigo,

milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território do continente, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão em virtude do apuramento dos quadros de pessoal de 2006 incluir outra convenção aplicável a diferente sector de actividade e, também, por a convenção de 2007 ter alterado o elenco das profissões e categorias profissionais abrangidas. No entanto, foi possível apurar que no sector abrangido pela convenção existem 160 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza o subsídio de alimentação com um acréscimo de 4,8%. 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 VII da tabela salarial do anexo II é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

O sector da indústria de moagem de trigo tem convenções colectivas próprias, celebradas entre outra associação de empregadores e diversas associações sindicais, entre as quais a FESAHT, todas objecto de extensão. Nestas circunstâncias, a presente extensão não se aplicará aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a indústria de moagem de trigo.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de alimentação 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 23, de 22 de Junho de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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 Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se

dediquem à indústria de moagem de milho e centeio 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 abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição do grupo VII da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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 o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 3 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam actividades enquadráveis nas indústrias químicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo

completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 30 577, dos quais 2561 (8,4%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1683 (5,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,6%. São as empresas do escalão de 21 a 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o regime especial de deslocações entre 2,5% e 6,3%, o abono para falhas em 2,1% e o subsídio de refeição em 7,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para os valores das cláusulas relativas ao abono para falhas e ao subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

As anteriores extensões da convenção não se aplicaram aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas em virtude das oposições por esta deduzidas, pelo que a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na referida federação sindical.

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 28, de 29 de Julho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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 APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do abono para falhas e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 3 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão 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) — Alteração.

A Portaria n.º 729/2009, de 7 de Julho, que procedeu à extensão 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, refere no preâmbulo que, durante a sua preparação, os interessados não se manifestaram contra o projecto de portaria que foi publicado. Por lapso, não se identificou a oposição deduzida pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Metalomecânica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, nos termos do n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho que, invocando a existência da convenção que celebrou com a mesma associação de empregadores, pretende que a extensão não abranja os trabalhadores que a mesma representa.

Considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa e que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, as portarias de extensão só podem ser emitidas na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, procede-se à alteração da citada portaria de extensão, excluindo-se do seu âmbito os trabalhadores representados pela referida Federação.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

O artigo 1.º da Portaria n.º 729/2009, de 7 de Julho, que procede à extensão das condições de trabalho constantes 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, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º

1 —

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armacenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

3 —

4 —

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*, produzindo efeitos à data da entrada em vigor da Portaria n.º 729/2009, de 7 de Julho.

Lisboa, 3 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão se dediquem ao comércio de carnes, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que se dediquem à actividade de comércio de carnes na área e no âmbito da sua aplicação.

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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1342, dos quais 958 (71,4%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 341 (25,4%) 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, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas em 3,3%, as diuturnidades em 4,8% e algumas ajudas de custo entre 5,2% e 38,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção aplica-se tanto ao comércio grossista como ao comércio retalhista de carnes. No entanto, a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros abrange apenas o comércio retalhista de carnes. Assim, a extensão aplica as alterações da convenção, tanto a esta actividade como ao comércio grossista de carnes, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente distinguir entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, pelo que a extensão da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre 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 compensações das despesas com deslocações, previstas no n.º 6 da cláusula 28.ª, não são objecto de retro-

actividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 3 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas (serviços de desinfectação/aplicação de pesticidas).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, e das cláusulas em vigor da alteração da mesma convenção, publicadas no citado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2003, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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, 3 de Setembro de 2009. — 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 GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de desinfectação/aplicação de pesticidas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a extensão das alterações a todas as empresas e aos trabalhadores do mesmo sector de actividade não representados pelas associações outorgantes.

Todavia, atendendo a que se mantêm em vigor as condições de trabalho previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 e no n.º 4 da cláusula 7.ª e no n.º 2 da cláusula 8.ª das alterações publicadas em 2003, e que não foram objecto de extensão, é conveniente proceder à extensão das mesmas de forma a abranger todas as condições de trabalho previstas no contrato colectivo de trabalho.

A convenção publicada em 2009 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 2007, actualizadas com base

no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 138, dos quais 39 (28,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionadas, sendo que 24 (17,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,2 %. É nas empresas até 20 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor das diuturnidades, do subsídio de refeição e do abono para falhas, com acréscimos variáveis consoante o ano a que se reportam. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A alteração da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2003, não foi objecto de extensão, mantendo-se em vigor as condições de trabalho previstas nas alíneas a) a c) do n.º 3 e no n.º 4 da cláusula 7.ª e o no n.º 2 da cláusula 8.ª (actual cláusula 9.ª da consolidação), procedendo-se agora à sua extensão.

Atendendo a que as alterações regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam 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 as tabelas salariais diuturnidades, subsídio de refeição e abono para falhas, retroactividades idênticas às da convenção.

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

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, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas (serviços de desinfectação/aplicação de pesticidas).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas,

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, e as matérias em vigor da alteração da mesma convenção, publicada no citado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2003, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de prestação de serviços de desinfectação/aplicação de pesticidas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das diuturnidades, do subsídio de refeição e do abono para falhas, previstos na convenção de 2009, produzem efeitos desde o dia 1 de Janeiro do ano a que se referem.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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 ex-

tensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 3 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos referidos, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais, nomeadamente por se ter verificado alteração do número dos níveis de enquadramento salarial. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2006, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 3369 trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual.

A convenção actualiza o prémio de venda em 11,1 %, o pão de alimentação em 4,2 % e o subsídio de refeição em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições fixadas no anexo III para o «aprendiz do 1.º ano» e para o «aprendiz de expedição e venda do 1.º ano» são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. 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.

Em toda a área da convenção aplica-se também o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão exclui o seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquela associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, estas alterações aplicam-se também nos distritos de Braga, Évora, Faro, Porto e Viana do Castelo, os quais se encontram já abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre

a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, e entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e as mesmas associações sindicais e respectivas extensões. Por esta razão, a presente extensão, naqueles distritos, apenas é aplicável às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, são estendidas:

a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — O disposto na alínea a) do n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de

Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições do anexo III inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores àquela retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

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

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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, 3 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos

dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

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

As retribuições dos grupos 9 e 10 das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com um acréscimo, respectivamente, de 6,3% e de 5,7%. 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 convenções têm área nacional. No entanto, as extensões anteriores apenas abrangeram os distritos de Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Castelo Branco, Coimbra, Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto concelhos de Alcobça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e concelho de Ourém (distrito de Santarém), em virtude de no restante território do continente serem aplicadas outras convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, celebradas por diferentes associações de empregadores, nomeadamente, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, quanto à indústria e comércio de panificação. A convenção abrange, ainda, a indústria de pastelaria e confeitaria e actividades da restauração, também abrangidas pelos CCT celebrados pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, também, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte. Nestas circunstâncias, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas se aplica aos empregadores não filiados na ACIP — Associa-

ção do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares dos distritos e concelhos atrás indicados, com exclusão dos filiados nas associações de empregadores referidas e, no território do continente, aos empregadores nela filiados.

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

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

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

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto de 2009, são estendidas:

a) Nos distritos de Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Castelo Branco, Coimbra, Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto concelhos de Alcobça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém), às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade industrial e ou comercial ou de prestação de serviços no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em

estabelecimentos que usam consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafeteria», e ou outros similares de hotelaria, com ou sem «terminais de cozedura» e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

3 — As retribuições dos grupos 9 e 10 das tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de portaria 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 e ou veterinários).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão 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*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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, 3 de Setembro de 2009. — 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 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*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção 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 filiados nas associações sindicais outorgantes.

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 2006 incluir as convenções para a indústria farmacêutica.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 2,6%, as diuturnidades, em 4% para um período de quatro anos, e o subsídio de refeição, em 4,6%, e as despesas de deslocação, entre 2,6% e 2,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificam-se incluí-las na extensão.

Na área da convenção existem outras convenções, celebradas entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, 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.

A anterior extensão da convenção não se aplica aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FIE-QUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas em virtude da oposição por esta deduzida, pelo que a presente extensão, seguindo os termos da extensão anterior, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na referida federação sindical.

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 retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 6 da cláusula 28.ª («Deslocações em serviço») e no n.º 1 da cláusula 29.ª («Viagens 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 das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria 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 e ou veterinários).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, 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 ou veterinários 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 Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.ª e do n.º 1 da cláusula 29.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 2008.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 18, de 8 e 15 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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, 3 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 18, de 8 e 15 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram das actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos.

As associações subscritoras das convenções 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.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 725, dos quais 133 (18,3%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 56 (7,7%) auferem retribuições inferiores às convencionadas em mais de 6,9%. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição, em 2,8%, e as diuturnidades e o abono para falhas, em 3,1%, e o valor de ajudas de custo nas deslocações, entre 8,3% e 13,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área da convenção, existem outras convenções, celebradas entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis ao comércio grossista de produtos farmacêuticos, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na GROQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas previstas na cláusula 29.^a e na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 30.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

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, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º e do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 18, de 8 e 15 de Maio de 2009, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos

e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam as actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas 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 GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 29.^a e da alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 30.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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, 3 de Setembro de 2009. — 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 ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região

do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Faro, se dediquem a actividades do comércio retalhista e à reparação de electrodomésticos, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores de todas as profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Faro.

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 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 8560 dos quais 4096 (47,9%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1315 (15,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais em 7%. É nas empresas de dimensão até nove trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o valor do subsídio de refeição, em 20,7%, e os valores das diuturnidades, do abono para falhas e dos subsídios de deslocação, em 1,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, adoptada pelas extensões anteriores, embora a legislação em que se baseie tenha sido revogada. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, os subsídios de deslocação previstos na alínea a) da cláusula 29.^a, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 516.º e do artigo 514.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2009, são estendidas, no distrito de Faro:

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

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma

área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção dos subsídios de deslocação previstos na alínea a) da cláusula 29.ª, produzem efeitos desde 1 de Abril de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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, 3 de Setembro de 2009. — 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 AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de exploração em regime de concessão e com fins lucrativos de cantinas e refeitórios e ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu

serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 12 488, dos quais 11 070 (88,9%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 914 (7,3%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,6%. É nas empresas do escalão de dimensão com mais de 250 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação e o valor pecuniário da alimentação, em 2,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas 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.

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

A extensão das alterações 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, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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 AHRESP — Asso-

ciação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

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 prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria 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 dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria 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*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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 ex-

tensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 3 de Setembro de 2009. — 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 16, de 29 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos 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, posteriormente, 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. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais, em virtude da convenção ter alterado o número dos níveis de retribuição e o enquadramento das profissões e categorias profissionais nos referidos níveis de retribuição. Contudo, de acordo com os quadros de pessoal de 2007, foi possível apurar que no sector abrangido pela convenção existem 1342 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, em 2,5 %, o subsídio de refeição, em 2,3 %, o abono por faltas, entre 2,8 % e 3,1 %, o subsídio de chefia e outros, entre 2,5 % e 5,3 %, as despesas com o trabalho fora do local habitual, entre 2,5 % e 2,9 %, e os subsídios para as funções de fiscalização, entre 3,4 % e 3,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais da convenção contêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. 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 da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria 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 do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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 Em-*

prego, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, 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 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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 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.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.

Revisão do contrato colectivo de trabalho para a actividade de mediação de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1999 (texto base), e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008.

Texto final acordado nas negociações directas

Aos 14 dias do mês de Julho de 2009, a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, por um lado, o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, por outro, acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo

a cláusula 1.ª e o n.º 1 da cláusula 2.ª do CCT em vigor, se aplica em todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras que exercem a mediação de seguros e ou resseguros CAE 66220, representadas pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, associação patronal outorgante e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, sindicatos outorgantes.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.ª

Área de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga:

a) Por um lado, as entidades empregadoras que exercem a mediação de seguros e ou resseguros CAE 66220 representadas pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, associação patronal outorgante;

b) Por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representados pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, sindicatos outorgantes;

c) Por este CCT serão potencialmente abrangidos 1067 entidades empregadoras e 1743 trabalhadores.

2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO V

Regalias

SECÇÃO II

Outras regalias

Cláusula 35.^a

Subsídio de almoço

1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em €7,80 diários por cada dia efectivo de trabalho.

2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

ANEXO IV

Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

Nível ordenado base

Categoria	Nível	Euros
Director	XIII	2 082,96
Chefe de serviços	XII	1 440,94
Gestor de clientes	XI	1 157,39
Técnico de análise de riscos, prevenção e segurança	X	1 098,49
Adjunto do gestor de clientes	IX	974,79
Empregado administrativo	VIII	946,71
Empregado administrativo	VII	880,12
Telefonista	VI	849,34
Empregado de serviços gerais	V	651,09
Estagiário de gestor de clientes	IV	523,80
Estagiário administrativo	III	492,49
Estagiário de serviços gerais	II	465
Empregada de limpeza	I	450

Lisboa, 14 de Julho de 2009.

Pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros:

António Manuel Vilela da Silva, presidente da direcção.
Apolo Leite, vice-presidente da direcção.

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Luís Ferreira Correia, presidente-adjunto.
António Carlos Videira dos Santos, vice-presidente.

Pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

José Luís Coelho Pais, 1.º vice-presidente.
Luís Martins Dias, 2.º vice-presidente.
Carla Sofia Grilo Mirra, advogada.

Depositado em 8 de Setembro de 2009, a fl. 57 do livro n.º 11, com o n.º 211/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Alteração salarial e outras.

Este acordo altera, em matéria de tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, nos termos da cláusula 2.^a, n.ºs 2 e 3, do contrato colectivo de trabalho entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, e respectiva revisão do mesmo contrato colectivo de trabalho celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, passando a vigorar, nas disposições adiante referidas, a seguinte formulação:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1 — *(Mantém-se a actual formulação.)*

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 10 000 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de €20, em 2008, e de €21, em 2009, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se a actual formulação.)*

Cláusula 68.^a**Abono para falhas**

1 — O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de €28, em 2008, e de €29, em 2009.

2 — *(Mantém-se a actual formulação.)*

Cláusula 69.^a**Refeição**

1 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de €2,34, em 2008, e de €2,38, em 2009, por cada dia completo de trabalho.

2, 3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se a actual formulação.)*

Cláusula 107.^a

1 — *(Mantém a redacção.)*

2 — O aumento das remunerações para 2008 e 2009 é devido a partir da data do recebimento da comparticipação financeira pública actualizada, respeitantes a esses anos.

ANEXO V**Tabela de retribuições mínimas**

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008

TABELA A

Níveis	Valores (euros)
I	1 138
II	1 061
III	999
IV	951
V	902
VI	855
VII	807
VIII	760
IX	714
X	667
XI	620
XII	577
XIII	532
XIV	495
XV	461
XVI	434
XVII	430
XVIII	426

TABELA B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizados com licenciatura:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — €2992;
 Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — €2353;
 Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — €2010;
 Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — €1897;
 Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — €1833;
 Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — €1686;
 Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — €1455;
 Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — €982;
 Nível 9 — 0 anos de serviço — €826.

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizados, com bacharelato:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — €2461;
 Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — €2264;
 Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — €1897;
 Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — €1833;
 Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — €1686;
 Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — €1455;
 Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — €1342;
 Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — €982;
 Nível 9 — 0 anos de serviço — €819.

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário:

Nível 1 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizado, sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço — €1710;

Nível 2 — professores dos 2.º e 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário, profissionalizado, sem grau superior e » 15 anos — €1459;

Nível 3 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, c/habilitação própria, de grau superior e » 10 anos — €1370;

Nível 4 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizado, sem grau superior e » 10 anos — €1332;

Nível 5 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e » 5 anos — €1193;

Nível 6 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário com » 25 anos — €1178;

Nível 7 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e » 10 anos — €1141;

Nível 8 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior, professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizado, sem grau superior e » 5 anos e restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, com » 20 anos — €1123;

Nível 9 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, com » 15 anos — €1068;

Nível 10 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizado, sem grau superior, professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e » 5 anos e restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, com » 10 anos — €948;

Nível 11 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, com » 5 anos — €830;

Nível 12 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior — €809;

Nível 13 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário — €756.

4 — Educadores de infância e professores do ensino básico com licenciatura profissionalizados:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — €2515;
 Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — €1904;
 Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — €1788;
 Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — €1629;

Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — €1462;
 Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — €1383;
 Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — €1132;
 Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — €981;
 Nível 9 — 0 anos de serviço — €826.

5 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — €2462;
 Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — €1860;
 Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — €1741;
 Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — €1585;
 Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — €1430;
 Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — €1329;
 Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — €1084;
 Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — €959;
 Nível 9 — 0 anos de serviço — €819.

6 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico:

Nível 1 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 26 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, em magistério, com diploma e curso complementar — » 26 anos — €1193;

Nível 2 — educadores de infância sem curso, com diploma — » 26 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — » 26 anos — €1137;

Nível 3 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 25 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 25 anos — €1112;

Nível 4 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 20 anos, professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 20 anos, educadores de infância sem curso, com diploma — » 25 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — » 25 anos — €1065;

Nível 5 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 15 anos, professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 15 anos, educadores de infância sem curso, com diploma — » 20 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — » 20 anos — €947;

Nível 6 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 10 anos, professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 10 anos, educadores de infância sem curso, com diploma — » 15 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — » 15 anos — €856;

Nível 7 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 5 anos, professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 5 anos, educadores de infância sem curso, com diploma — » 10 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — » 10 anos — €755;

Nível 8 — educadores de infância sem curso, com diploma — » 5 anos e professores do 1.º ciclo ensino básico, sem magistério, com diploma — » 5 anos — €712;

Nível 9 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e professores do 1.º ciclo ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — €687;

Nível 10 — educadores de infância sem curso, com diploma, professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma, professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais, professor autorizado do 1.º ciclo do ensino básico e educador de infância autorizado — €626.

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

TABELA A

Níveis	Valores (euros)
I	1 157
II	1 078
III	1 015
IV	967
V	917
VI	869
VII	820
VIII	773
IX	726
X	678
XI	630
XII	587
XIII	543
XIV	507
XV	485
XVI	458
XVII	454
XVIII	450

TABELA B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizados com licenciatura:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — €3028;
 Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — €2382;
 Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — €2035;
 Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — €1920;
 Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — €1855;
 Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — €1707;
 Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — €1473;
 Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — €994;
 Nível 9 — 0 anos de serviço — €840.

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizados, com bacharelato:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — €2491;
 Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — €2292;
 Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — €1920;
 Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — €1855;
 Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — €1707;
 Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — €1473;
 Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — €1359;
 Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — €994;
 Nível 9 — 0 anos de serviço — €833.

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário:

Nível 1 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizado, sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço — €1731;

Nível 2 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizado, sem grau superior e » 15 anos — €1477;

Nível 3 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e » 10 anos — €1387;

Nível 4 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizado, sem grau superior e » 10 anos — €1348;

Nível 5 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e » 5 anos — €1208;

Nível 6 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, com » 25 anos — €1193;

Nível 7 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e » 10 anos — €1155;

Nível 8 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior, professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizado, sem grau superior e » 5 anos e restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, com » 20 anos — €1137;

Nível 9 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, com » 15 anos — €1081;

Nível 10 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, profissionalizado, sem grau superior, professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e » 5 anos e restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, com » 10 anos — €960;

Nível 11 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, com » 5 anos — €840;

Nível 12 — professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior — €819;

Nível 13 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário — €766.

4 — Educadores de infância e professores do ensino básico com licenciatura profissionalizados:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — €2546;

Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — €1927;

Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — €1810;

Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — €1649;

Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — €1480;

Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — €1400;

Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — €1146;

Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — €993;

Nível 9 — 0 anos de serviço — €840.

5 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — €2492;

Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — €1883;

Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — €1762;

Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — €1605;

Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — €1448;

Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — €1345;

Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — €1098;

Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — €971;

Nível 9 — 0 anos de serviço — €833.

6 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico:

Nível 1 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 26 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 26 anos — €1208;

Nível 2 — educadores de infância sem curso, com diploma — » 26 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — » 26 anos — €1151;

Nível 3 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 25 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 25 anos — €1136;

Nível 4 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 20 anos, professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 20 anos, educadores de infância sem curso, com diploma — » 25 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — » 25 anos — €1078;

Nível 5 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 15 anos, professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 15 anos, educadores de infância sem curso, com diploma — » 20 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — » 20 anos — €959;

Nível 6 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 10 anos, professores do 1.º ciclo ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 10 anos, educadores de infância sem curso, com diploma — » 15 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — » 15 anos — €867;

Nível 7 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — » 5 anos, professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — » 5 anos, educadores de infância sem curso, com diploma — » 10 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma — » 10 anos — €765;

Nível 8 — educadores de infância sem curso, com diploma — » 5 anos e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — » 5 anos — €721;

Nível 9 — educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — €696;

Nível 10 — educadores de infância sem curso, com diploma, professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma, professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais, professor

autorizado do 1.º ciclo do ensino básico e educador de infância autorizado — €634.

Lisboa, 3 de Setembro de 2009.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

João Carlos Gomes Dias, mandatário.

Nuno dos Santos Rodrigues, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Júlio Miguens Constâncio Velez, mandatário.

Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro, mandatária.

Fernanda Manuela Vaz Andrade Pereira, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Ilhas.

Lisboa, 25 de Agosto de 2009. — A Comissão Executiva: *Luís Pedro Correia Pesca* — *Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles*.

Depositado em 9 de Setembro de 2009, a fl. 57 do livro n.º 11, com o n.º 212/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre a Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

A presente convenção altera as publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 2005, 12, de 29 de Março de 2007, e 29, de 8 de Agosto de 2008, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, a seguir abreviadamente designado como ACT, obriga, por um lado, as empresas subscritoras, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem, e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Coimbra, Leiria e Lisboa.

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

4 — O presente ACT abrange três empregadores e 2013 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — As presentes alterações ao ACT produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2009.

2 —

Cláusula 32.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1 —

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2009 será de €5,06.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas;
Director de fábrica;
Director de serviços.

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado geral;
Programador sénior;
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos;
Desenhador orçamentista;
Desenhador projectista;
Programador júnior.

Grupo 6:

Analista principal;
Chefe de equipa;
Chefe de turno de máquinas automáticas;
Instrumentista de controlo industrial;
Operador de computador;
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação);

Preparador de trabalho (metalúrgico);
Secretário de direcção;
Técnico de electrónica industrial.

Grupo 7:

Encarregado B;
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.

Grupo 8:

Afinador de máquina;
Apontador metalúrgico;
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas;
Caixa;
Canalizador de 1.ª;
Carpinteiro;
Chefe de movimento;
Chefe de turno;
Chefe de turno de escolha;
Chefe de turno de fabricação;
Condutor-afinador de máquinas;
Condutor de fornos de fusão;
Condutor de máquinas automáticas;
Controlador de fabrico;
Desenhador;
Desenhador-decorador;
Electricista com mais de dois anos;
Escriturário A;
Fiel de armazém (metalúrgico);
Fresador mecânico de 1.ª;
Mecânico-auto de 1.ª;
Montador-afinador das máquinas de produção;
Motorista de pesados;
Operador de composição;
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem);
Pedreiro de fornos;
Pintor;
Polidor (metalúrgico) de 1.ª;
Preparador-programador;
Serralheiro civil de 1.ª;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª;
Torneiro mecânico de 1.ª;
Vendedor;
Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 9:

Analista;
Cozinheiro.

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A;
Chefe de turno de composição;
Cobrador;
Compositor;
Condutor de máquinas de extracção de areias;
Escriturário B;
Limador-alisador de 1.ª;
Lubrificador de máquinas de 1.ª;

Motorista de ligeiros;
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais;
Soldador de 1.ª;
Tractorista.

Grupo 11:

Canalizador de 2.ª;
Condutor de máquinas (tubo de vidro);
Electricista até dois anos;
Fresador mecânico de 2.ª;
Mecânico-auto de 2.ª;
Polidor (metalúrgico) de 2.ª;
Serralheiro civil de 2.ª;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª;
Torneiro mecânico de 2.ª.

Grupo 12:

Agente de serviços de planeamento e armazém B;
Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos;
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos;
Dactilógrafo;
Operador de ensilagem;
Telefonista A.

Grupo 13:

Ajudante de condutor de fornos de fusão;
Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos;
Ajudante de montador-afinador até dois anos;
Condutor de máquinas industriais;
Examinador de obra;
Limador-alisador de 2.ª;
Lubrificador de máquinas de 2.ª;
Soldador de 2.ª;
Verificador-anotador.

Grupo 14:

Canalizador de 3.ª;
Entregador de ferramentas de 1.ª;
Fresador mecânico de 3.ª;
Mecânico-auto de 3.ª;
Polidor (metalúrgico) de 3.ª;
Pré-oficial electricista do 2.º ano;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª;
Telefonista B;
Torneiro mecânico de 3.ª.

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de motorista;
Anotador de produção;

Auxiliar de encarregado;
Condutor de *dumper*;
Ecónomo.

Grupo 16:

Auxiliar de composição;
Dactilógrafo do 4.º ano;
Entregador de ferramentas de 2.ª;
Escolhedor no tapete;
Ferramenteiro;
Fiel de armazém;
Foscador não artístico;
Limador-alisador de 3.ª;
Lubrificador de máquinas de 3.ª;
Operador heliográfico-arquivista;
Paletizador;
Preparador de ecrãs;
Preparador de laboratório;
Retratilizador;
Soldador de 3.ª;
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas);
Operador de máquina semiautomática de serigrafia;
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 18:

Anotador;
Caixoteiro;
Dactilógrafo do 3.º ano;
Encaixotador;
Entregador de ferramentas de 3.ª;
Guarda;
Porteiro.

Grupo 19:

Contínuo;
Enfornador/desenfornador;
Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20:

Auxiliar de armazém;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Jardineiro;
Servente de carga;
Servente de escolha;
Servente metalúrgico;
Servente de pedreiro;
Servente de pirogravura.

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão;
Barista;
Controlador de caixa;
Escolher fora do tapete;
Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
Servente;
Vigilante de balneário.

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia;
Ajudante de preparador de ecrãs;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Dactilógrafo do 1.º ano;
Embalador;
Escolhedor de casco;
Escolhedor/embalador (tubo de vidro);
Revestidor a plástico.

Grupo 23:

Servente de limpeza.

ANEXO IV

Tabelas salariais

(Em euros)

Grupos	Salários
1	1 886
2	1 465,50
3	1 363,50
4	1 154,75
5	1 115,50
6	1 080,75
7	1 052,75
8	1 029,25
9	1 011
10	995,25
11	979,25
12	965,25
13	945,50
14	931,50
15	913,75
16	897,25
17	882,75
18	862,50
19	852
20	831,25
21	814,25
22	794,50
23	770,50

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral:

1.º ano — €452,25;
2.º ano — €453;
3.º ano — €453,75;
4.º ano — €492,50.

Aprendiz geral:

1.º ano — €450;
2.º ano — €451,50.

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista:

1.º ano — €456;
2.º ano — €490,50.

Aprendiz metalúrgico e electricista:

1.º ano — €450;
2.º ano — €451,50.

Abono para falhas — €71,50.

Setúbal, 10 de Julho de 2009.

Pela Santos Barosa — Vidros, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela GALLOVIDRO, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela Saint-Gobain Mondego, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente, mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente, mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente convenção altera as publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, 12, de 29 de Março de 2007, e 29, de 8 de Agosto de 2008, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, a seguir abreviadamente designado como ACT, obriga, por um lado, as empresas subscritoras, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem, e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Coimbra, Leiria e Lisboa.

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

4 — O presente ACT abrange três empregadores e 1033 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2009.

2 — O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — O processo de denúncia do ACT será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3 — Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada da proposta de alteração.

5 — Não obstante a denúncia, o ACT manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.ª

Admissão

1 — São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço das empresas abrangidas por este ACT:

a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;

b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;

c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2 — Para o exercício de funções específicas, poderão as empresas exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3 — As empresas no momento da admissão definem, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3 — A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1 — Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O exame médico será efectuado de seis em seis meses:

- a) Aos trabalhadores menores;
- b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviarão aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a

Quadro de densidade

1 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2 — Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste ACT, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- c) Zelo profissional;
- d) Assiduidade;
- e) Antiguidade.

2 — Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem 12 meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3 — O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela.

Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela.

Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6 — Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9 — Nos casos previstos no n.º 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10 — Condições específicas dos profissionais electricistas:

Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11 — Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A:

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.^a

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas abrangidas por este ACT:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste ACT;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste ACT;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;

l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

m) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 15.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do ACT;

b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar, sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.ª;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

Cláusula 17.ª

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.ª, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se manter no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.ª

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.ª

Cláusula 19.ª

Transferência para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 20.ª

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este ACT, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.ª

Duração máxima do trabalho efectivo

1 — O período máximo semanal de trabalho efectivo continuará a ser progressivamente reduzido de modo a atingir-se, em 2002, os limites de 37,5 horas para o pessoal de horário diurno fixo e de 35 horas para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2 — Para o pessoal de horário diurno fixo serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

- a) 2000 — 38,5 horas de trabalho semanal efectivo;
- b) 2001 — 38 horas de trabalho semanal efectivo;
- c) 2002 — 37,5 horas de trabalho semanal efectivo.

3 — Para o pessoal de dois turnos rotativos serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

- a) 2000 — 36 horas de trabalho semanal efectivo;
- b) 2001 — 35,5 horas de trabalho semanal efectivo;
- c) 2002 — 35 horas de trabalho semanal efectivo.

4 — Para o pessoal de turnos três turnos (laboração contínua), as empresas podem manter o actual regime de horário de trabalho; a redução do trabalho efectivo far-se-á então por aumento de dias de compensação, como segue:

- a) 2000 — 22 dias de compensação;
- b) 2001 — 25 dias de compensação;
- c) 2002 — 28 dias de compensação.

5 — Para o pessoal em regime de três turnos com folga fixa mantém-se o actual regime de horário, fazendo-se a redução de trabalho efectivo por meio de dias de compensação, como segue:

- a) 2000 — 9 dias de compensação;
- b) 2001 — 12 dias de compensação;
- c) 2002 — 15 dias de compensação.

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

7 — O trabalhador terá total disponibilidade do intervalo previsto no número anterior.

8 — Nos dias de compensação, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de refeição.

9 — A transição de horários prevista nesta cláusula é independente das pausas ou paragens análogas presentemente praticadas em algumas empresas.

Cláusula 22.^a**Dias de compensação**

Aos dias de compensação previstos na cláusula anterior são aplicáveis as seguintes regras:

a) Os dias de compensação serão distribuídos pelos três quadrimestres do ano como se segue:

Quadrimestres	2000 (dias)	2001 (dias)
1.º	9	10
2.º	4	5
3.º	9	10

b) Como regra geral, os dias de compensação serão designados por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; não havendo acordo, serão marcados pela entidade patronal;

c) Os dias de compensação serão equitativamente distribuídos pelos três turnos de horário, considerando-se, para este efeito, os 12 meses do ano;

d) Anualmente, cada trabalhador tem direito a gozar em sábado ou domingo quatro dias de compensação, distribuindo três deles pelo 1.º e 3.º quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

e) Anualmente, cada trabalhador tem direito a designar quatro dias para gozo de compensação, distribuindo três deles pelo 1.º e 3.º quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

f) Para poder exercer a faculdade conferida pela alínea anterior, o trabalhador avisará a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de 20 dias;

g) O exercício do direito reconhecido pela alínea e) fica condicionado à sua utilização por 1 único trabalhador por cada turno e secção de 20 ou menos trabalhadores, ou 2 trabalhadores por cada turno e secção com mais de 20 trabalhadores, sempre com o mínimo de 1 por turno e secção;

h) No caso de haver mais de um ou dois trabalhadores a pretender utilizar tempo de compensação dentro dos limites da alínea anterior, poderá a entidade patronal sortear o gozo desse tempo pelos pretendentes;

i) Em caso de paragens técnicas ou outras prolongadas provocadas por motivos de força maior, a entidade patronal poderá marcar os dias de compensação correspondentes a dois quadrimestres seguidos, mesmo sem acordo do trabalhador. Por paragem prolongada deve entender-se as paragens superiores a 21 dias.

Cláusula 23.^a**Cláusula de salvaguarda**

Para salvaguardar do sistema previsto nas cláusulas 21.^a e 22.^a, as partes outorgantes acordam em discutir e em poder negociar a evolução do sistema de horário de trabalho delas constantes no caso de alterações legislativas de carácter imperativo que impliquem mudanças essenciais dos respectivos conceitos.

Cláusula 24.^a**Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4 — O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado, será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 25.^a**Limite do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 150 horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Quando previsível o trabalho suplementar a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 26.^a**Remuneração de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2 — O limite das 150 horas anuais previstas no n.º 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor /hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufera €74,82 e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso

auferirá nesse mês mais €4,99, salvo se houver a crescer a taxa por trabalho nocturno).

6 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula 37.^a, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição paga nos termos do n.º 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

8 — O disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.^a, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1:

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2:

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3 — As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente ACT estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou

indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores abrangidos por este ACT as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2 — Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos a que se alude respectivamente nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde Janeiro desse ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2009 será de €5,06.

CAPÍTULO V

Cláusula 33.^a

Deslocações — Pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.^a

2 — Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3 — Para efeitos do n.º 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar: entre as 19 e as 21 horas.

Cláusula 34.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de €24 940 durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.^a;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2 — O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 35.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a dois dias de descanso semanal, sendo o domingo dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

2 — Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 37.^a

Ferriados

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;

18 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;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascensão, ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 38.^a

Trabalho em dia de descanso

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 39.^a

Férias

1 — O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este ACT terá a duração de 22 dias úteis.

2 — No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de Junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a oito dias úteis de férias.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.^a

Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 27.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição

correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 41.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 42.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 43.^a

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 44.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/hora = \frac{V/dia}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.^a

Participação de falta

1 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 47.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no ACT;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, remunerados de acordo com a legislação em vigor;

g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 49.^a

Consequência da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 48.^a

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique

frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 50.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 51.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 52.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 53.^a

Por mútuo acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 54.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 55.^a

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 56.^a

Justa causa da rescisão

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por 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 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de 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 sobre 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 de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença.

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual 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 completos de serviço o prazo 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 em falta.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 59.^a

Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Faltar na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela instituição de previdência) nem prejuízo da antiguidade, durante 120 dias consecutivos;

c) A duas horas diárias a utilizar de uma só vez ou em dois períodos (uma hora de manhã e outra de tarde) para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia, durante o período de gravidez, adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 60.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 61.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2 — Nas empresas poderão ser eleitas comissões de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terão, para o desen-

volvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 62.^a

Criação e atribuições

1 — É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente ACT e integrar as suas eventuais lacunas.

2 — A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste ACT, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3 — Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 63.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 64.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente ACT e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos específicos

Cláusula 65.^a

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste ACT.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente ACT.

CAPÍTULO XIV

Poder disciplinar

Cláusula 66.^a

Princípio geral

- 1 — O poder disciplinar compete à empresa.
- 2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 67.^a

Sanções

1 — Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias.
- d) Despedimento.

2 — A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 68.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 69.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 70.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente ACT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste ACT.

Cláusula 71.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente ACT, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 72.^a

Reclassificação ou reconversão

1 — Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste ACT;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

ANEXO I**Quadro de densidades****Metalúrgicos**

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um

em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas

1 — A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora directamente com o encarregado A.

2 — A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do n.º 1;

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respectivas.

ANEXO II**Definição de categorias**

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém. — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do ACT).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do ACT).

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia. — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante preparador de ecrãs. — É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que, sob a direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

Anotador. — É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

Anotador de produção. — É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

Apontador metalúrgico. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Armador de caixas de madeira ou cartão. — É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

Auxiliar de composição. — É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de encarregado. — É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância

e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Auxiliar de refeitório ou bar. — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Barista. — É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

Caixoteiro. — É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Chefe de sala de desenho. — É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Chefe de serviços ou de divisão. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno. — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

Chefe de turno de composição. — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha. — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Chefe de turno de fabricação. — É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

Chefe de turno de máquinas automáticas. — É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Compositor. — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

Condutor-afinador de máquinas. — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Condutor de dumper. — É o trabalhador que opera com *dumper*, verificando, nomeadamente, níveis de óleo e água e executando a mudança de todos, sempre que necessário.

Condutor de fornos de fusão. — É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

Condutor de máquinas automáticas. — É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

Condutor de máquina de extracção de areia. — É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

Condutor de máquinas (tubo de vidro). — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Cozinheiro. — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Desenhador-criador de modelos. — É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

Desenhador-decorador. — É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.).

Desenhador orçamentista. — É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Director de fábrica. — É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Director de serviços. — É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as

categorias e artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento.

Electricista. — É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

Embalador. — É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

Encaixotador. — É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

Encarregado/chefe de secção. — É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Enfornador/desenfornador. — É o trabalhador que procede à enforna ou desenforna nas arcas.

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escolhedor de casco. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escolhedor fora do tapete. — É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de vária natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

Escolhedor no tapete. — É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas). — É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

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

Examinador de obra. — É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (metalúrgico). — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Foscador não artístico. — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

Instrumentista de controlo industrial. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador de máquinas. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico-auto. — É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador afinador de máquinas de produção. — É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Operador de composição. — É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos *relais* e das correias transportadoras.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de ensilagem. — É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

Operador heliográfico/arquivista. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais. — É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem). — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

Operador de máquina manual de serigrafia. — É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina semiautomática de serigrafia. — É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

Paletizador. — É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

Pedreiro de fornos. — É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

Pintor. — É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

Polidor (metalúrgico). — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro. — É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

Pré-oficial. — É o profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de ecrãs. — É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, o reduz à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película.

Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador-programador. — É o trabalhador responsável pela elaboração dos *dossiers* artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos ou instrumentação). — É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

Preparador de trabalho (metalúrgico). — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador júnior. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

Programador sénior. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

Retratilizador. — É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

Revestidor a plástico. — É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrafas.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção da empresa.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automó-

veis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente metalúrgico. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Servente de carga. — É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de escolha. — É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Servente de pedreiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

Servente de pirogravura. — É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica industrial. — É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua). — É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores

em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Tractorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador-anotador. — É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão. — É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

Verificador ou controlador de qualidade. — É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, actuando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

Vigilante de balneário. — É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas;
Director de fábrica;
Director de serviços.

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado geral;
Programador sénior;
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos;
Desenhador orçamentista;
Desenhador projectista;
Programador júnior.

- Grupo 6:**
 Analista principal;
 Chefe de equipa;
 Chefe de turno de máquinas automáticas;
 Instrumentista de controlo industrial;
 Operador de computador;
 Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação);
 Preparador de trabalho (metalúrgico);
 Secretário de direcção;
 Técnico de electrónica industrial.
- Grupo 7:**
 Encarregado B;
 Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.
- Grupo 8:**
 Afinador de máquina;
 Apontador metalúrgico;
 Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas;
 Caixa;
 Canalizador de 1.ª;
 Carpinteiro;
 Chefe de movimento;
 Chefe de turno;
 Chefe de turno de escolha;
 Chefe de turno de fabricação;
 Condutor-afinador de máquinas;
 Condutor de fornos de fusão;
 Condutor de máquinas automáticas;
 Controlador de fabrico;
 Desenhador;
 Desenhador-decorador;
 Electricista com mais de dois anos;
 Escriturário A;
 Fiel de armazém (metalúrgico);
 Fresador mecânico de 1.ª;
 Mecânico-auto de 1.ª;
 Montador-afinador das máquinas de produção;
 Motorista de pesados;
 Operador de composição;
 Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem);
 Pedreiro de fornos;
 Pintor;
 Polidor (metalúrgico) de 1.ª;
 Preparador-programador;
 Serralheiro civil de 1.ª;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª;
 Serralheiro mecânico de 1.ª;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª;
 Torneiro mecânico de 1.ª;
 Vendedor;
 Verificador ou controlador de qualidade.
- Grupo 9:**
 Analista;
 Cozinheiro.
- Grupo 10:**
 Agente de serviços de planeamento e armazém A;
 Chefe de turno de composição;
 Cobrador;
 Compositor;
 Condutor de máquinas de extracção de areias;
 Escriturário B;
 Limador-alisador de 1.ª;
 Lubrificador de máquinas de 1.ª;
 Motorista de ligeiros;
 Operador de limpeza de moldes, peças e materiais;
 Soldador de 1.ª;
 Tractorista.
- Grupo 11:**
 Canalizador de 2.ª;
 Condutor de máquinas (tubo de vidro);
 Electricista até dois anos;
 Fresador mecânico de 2.ª;
 Mecânico-auto de 2.ª;
 Polidor (metalúrgico) de 2.ª;
 Serralheiro civil de 2.ª;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª;
 Serralheiro mecânico de 2.ª;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª;
 Torneiro mecânico de 2.ª.
- Grupo 12:**
 Agente de serviços de planeamento e armazém B;
 Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos;
 Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos;
 Dactilógrafo;
 Operador de ensilagem;
 Telefonista A.
- Grupo 13:**
 Ajudante de condutor de fornos de fusão;
 Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos;
 Ajudante de montador-afinador até dois anos;
 Condutor de máquinas industriais;
 Examinador de obra;
 Limador-alisador de 2.ª;
 Lubrificador de máquinas de 2.ª;
 Soldador de 2.ª;
 Verificador-anotador.
- Grupo 14:**
 Canalizador de 3.ª;
 Entregador de ferramentas de 1.ª;
 Fresador mecânico de 3.ª;
 Mecânico-auto de 3.ª;
 Polidor (metalúrgico) de 3.ª;
 Pré-oficial electricista do 2.º ano;
 Serralheiro civil de 3.ª;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª;
 Serralheiro mecânico de 3.ª;

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a;
Telefonista B;
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de motorista;
Anotador de produção;
Auxiliar de encarregado;
Condutor de *dumper*;
Ecónomo.

Grupo 16:

Auxiliar de composição;
Dactilógrafo do 4.º ano;
Entregador de ferramentas de 2.^a;
Escolhedor no tapete;
Ferramenteiro;
Fiel de armazém;
Foscador não artístico;
Limador-alisador de 3.^a;
Lubrificador de máquinas de 3.^a;
Operador heliográfico-arquivista;
Paletizador;
Preparador de ecrãs;
Preparador de laboratório;
Retratilizador;
Soldador de 3.^a;
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas);
Operador de máquina semiautomática de serigrafia;
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 18:

Anotador;
Caixoteiro;
Dactilógrafo do 3.º ano;
Encaixotador;
Entregador de ferramentas de 3.^a;
Guarda;
Porteiro.

Grupo 19:

Contínuo;
Enfornador/desenfornador;
Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20:

Auxiliar de armazém;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Jardineiro;
Servente de carga;
Servente de escolha;
Servente metalúrgico;
Servente de pedreiro;
Servente de pirogravura.

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão;
Barista;
Controlador de caixa;
Escolher fora do tapete;
Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
Servente;
Vigilante de balneário.

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia;
Ajudante de preparador de ecrãs;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Dactilógrafo do 1.º ano;
Embalador;
Escolhedor de casco;
Escolhedor/embalador (tubo de vidro);
Revestidor a plástico.

Grupo 23:

Servente de limpeza.

ANEXO IV

Tabelas salariais

(Em euros)

Grupos	Salários
1	1 886
2	1 465,50
3	1 363,50
4	1 154,75
5	1 115,50
6	1 080,75
7	1 052,75
8	1 029,25
9	1 011
10	995,25
11	979,25
12	965,25
13	945,50
14	931,50
15	913,75
16	897,25
17	882,75
18	862,50
19	852
20	831,25
21	814,25
22	794,50
23	770,50

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral:

1.º ano — €452,25;
2.º ano — €453;
3.º ano — €453,75;
4.º ano — €492,50.

Aprendiz geral:

1.º ano — €450;
2.º ano — €451,50.

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista:

1.º ano — €456;
2.º ano — €490,50.

Aprendiz metalúrgico e electricista:

1.º ano — €450;
2.º ano — €451,50.

Abono para falhas — €71,50.

Setúbal, 31 de Agosto de 2009.

Pela Santos Barosa — Vidros, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela GALLOVIDRO, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela Saint-Gobain Mondego, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente, mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao ACT Santos Barosa e outras, a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, declara que esta Federação representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 3 de Julho de 2009. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *José Alberto Valério Dinis*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 3 de Julho de 2009. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 3 de Julho de 2009. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 7 de Setembro de 2009, a fl. 57 do livro n.º 11, com o n.º 210/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}, e outra e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de

vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

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

4 — O presente ACT abrange dois empregadores e 101 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

2 — O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho suplementar

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de ano novo e de Natal será pago um subsídio especial de:

€56,30, de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009;
€56,85, de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009,
por cada um destes dias.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de:

€5,10, de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009;
€5,15, de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009.

Este subsídio é devido por dia de trabalho prestado, nos termos do n.º 1.

Cláusula 34.^a

Direitos especiais

3 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até um máximo de:

€4,24, de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009, e €4,32, de 1 de Setembro a 31 de Dezembro 2009, por pequeno-

-almoço ou ceia e de €11,90, de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009, e €12,02, de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009, por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;

4 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de €0,34 por quilómetro.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 00:

Director de fábrica;
Director de serviços.

Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica;
Adjunto de director de serviços.

Grupo 1:

Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado geral;
Tesoureiro.

Grupo 2:

Chefe de compras;
Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Encarregado A;
Guarda-livros;
Secretário de direcção.

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;
Encarregado B;
Operador de computador.

Grupo 4:

Caixa;
Condutor-afinador de máquinas;
Controlador de fabrico;
Escriturário A;
Esmerilador de artigos de laboratório;
Gravador de artigos de laboratório;
Maçariqueiro de artigos de laboratório;
Motorista de pesados;
Oficial de belga;
Oficial de prensa;
Oficial electricista;
Oficial marisador;
Serralheiro civil de 1.^a;
Vendedor;
Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 5:

Escriturário B;
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 6:

Acabador de prensa;
 Condutor de máquinas (tubo de vidro);
 Condutor de máquinas industriais;
 Dactilógrafo;
 Moldador de belga;
 Recepcionista-telefonista.

Grupo 7:

Ajudante de motorista;
 Auxiliar de encarregado;
 Colhedor de prensa;
 Colhedor-moldador;
 Colhedor-preparador;
 Fiel de armazém;
 Preparador de ecrãs;
 Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 8:

Agente de serviços externos;
 Auxiliar de armazém;
 Cozinheiro;
 Caldeador;
 Colhedor de bolas;
 Colhedor de marisas;
 Cortador a quente;
 Pré-oficial.

Grupo 9:

Servente.

Grupo 10:

Alimentador de máquinas;
 Auxiliar de laboratório;
 Cortador;
 Decalgador;
 Escolhedor-embalador (tubo de vidro);
 Medidor de vidros técnicos;
 Operador de máquina de serigrafia;
 Roçador.

Grupo 11:

Servente de limpeza.

Grupo 12:

Praticante geral do 4.º ano.

Grupo 13:

Praticante de serralheiro civil do 2.º ano.

Grupo 14:

Praticante geral do 3.º ano;
 Praticante de serralheiro civil do 1.º ano.

Grupo 15:

Praticante geral do 2.º ano.

Grupo 16:

Praticante geral do 1.º ano.

Grupo 17:

Aprendiz de serralheiro civil;
 Aprendiz geral.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	De 1 de Janeiro de a 31 de Agosto de 2009	De 1 de Setembro de a 31 de Dezembro de 2009
00.....	1 569	1 584,50
01.....	1 307,50	1 320
1.....	1 090	1 101
2.....	907	916
3.....	866	874,50
4.....	850,50	859
5.....	805	813
6.....	783	791
7.....	739	746,50
8.....	667	673,50
9.....	654	660,50
10.....	628,50	634,50
11.....	618,50	624,50
12.....	519,50	524,50
13.....	517,50	522,50
14.....	474,50	479
15.....	460	460
16.....	450	450
17.....	450	450

Marinha Grande, 31 de Agosto de 2009.

Pela NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}:
Silvino Leandro de Sousa, mandatário.

Pela VILABO — Vidros de Laboratório, L.^{da}:
João Carlos Batista Maio Gomes, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, mandatária.
Vítor L. S. Ótão, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao ACT NORMAX e VILABO, L.^{da}, a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro declara que representa o seguinte Sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 7 de Setembro de 2009, a fl. 56 do livro n.º 11, com o n.º 207/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a MoveAveiro — Empresa Municipal de Mobilidade, E. M., e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e outro.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se por um lado, à MoveAveiro — Empresa Municipal de Mobilidade, E. M., com actividade no concelho de Aveiro, adiante designada por empresa e por outro, à totalidade dos trabalhadores ao seu serviço, ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

2 — Para além do disposto no número anterior, o presente acordo aplicar-se-á ainda a todos os demais trabalhadores da MoveAveiro quando as entidades sindicais que os representem venham a subscrever o presente acordo ou, independentemente disso, a administração da MoveAveiro lhe venha a estender a aplicação do presente acordo no que lhes for mais favorável.

3 — Para efeitos dos números anteriores são considerados trabalhadores ao serviço da empresa quer os trabalhadores em cedência de interesse público de qualquer serviço ou órgão da Administração Pública, quer os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do Regime do Contrato Individual de Trabalho.

4 — O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se à MoveAveiro, que tem como objecto social a produção, e exploração e gestão da rede integrada de Transporte Público Urbano, designadamente nas áreas de:

Transporte rodoviário colectivo regular de passageiros, transporte fluvial de passageiros e exploração e gestão de parques de estacionamento;

Constituindo um todo orgânico e vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5 — Para os efeitos legais devidos serão abrangidos pelo presente AE, à data da entrada em vigor do mesmo, cerca 138 trabalhadores da empresa identificada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, e tem a duração de cinco anos.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão alvo de processo negocial anual tendente à sua revisão, e produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A qualquer altura as partes podem, por mútuo acordo, modificar, alterar ou rever o presente AE.

Cláusula 3.^a

Cedência de interesse público

1 — Os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas pertencentes ao município de Aveiro desempenham funções na empresa, em regime de cedência de interesse público, nos termos definidos no protocolo e sua adenda, celebrados entre o município e a MoveAveiro.

2 — A cedência de interesse público a que alude o número anterior não tem limite de tempo.

3 — A todo o tempo, e mediante requerimento elaborado para o efeito, pode o trabalhador em cedência de interesse público voltar a exercer funções no mapa de pessoal de origem no âmbito da autarquia, ouvidos previamente a MoveAveiro, o município e a estrutura representativa do trabalhador (CIE).

4 — Os trabalhadores em cedência de interesse público na MoveAveiro, têm direito:

a) À contagem na categoria de origem do tempo de serviço prestado em regime de cedência;

b) A optar pela manutenção do regime de protecção social de origem, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria na categoria de origem.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos definidos neste AE e na lei.

Cláusula 5.^a

Dever de informação e consulta

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

2 — As CSE e CIE, bem como os delegados sindicais na falta destas, têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, e 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 mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

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

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

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

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 7.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais, que excedam o crédito de horas previsto no número seguinte, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção, até ao limite definido na lei, beneficia de um crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — Para o exercício deste direito as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efectuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do 1.º dia em que se verifique a ausência.

4 — Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

Cláusula 8.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais, até ao limite definido na lei, para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração, quando

motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício das suas funções.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5 — Os delegados sindicais sempre que pretendam faltar justificadamente nos termos do n.º 3 ou exercer o direito previsto no número anterior, da presente cláusula, devem comunicar por escrito à MoveAveiro as datas e o número de dias, com o mínimo de um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, num dos três dias úteis imediatos.

Cláusula 9.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que elas se efectuem.

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

Cláusula 10.^a

Instalações da comissão sindical da empresa

1 — As CSE têm direito a utilizar, a título permanente, existindo espaço, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a equipar as referidas instalações com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 11.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão em princípio, mensalmente com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de Dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto neste AE.

4 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2 — A empresa obriga-se a comunicar ao sindicato respectivo as situações de cessação do vínculo laboral, licença sem vencimento de longa duração, falecimento de trabalhador, passagem à reforma e outras situações de cessação do vínculo laboral.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do presente artigo, a cobrança das quotas por dedução na retribuição do trabalhador e subsequente entrega à associação sindical respectiva, depende ainda de declaração do trabalhador autorizando a referida dedução e entrega

Cláusula 13.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis, contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de seis dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3 — A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4 — Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Serviços mínimos

Cláusula 14.^a

Serviços mínimos

1 — Nos termos da lei a MoveAveiro é uma empresa cujo objecto social consiste na prossecução da satisfação de necessidades sociais impreteríveis no sector do transporte de passageiros à comunidade e, como tal, abrangida pelas disposições legais sobre a prestação de serviços mínimos.

2 — Quando em greve, devem ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações da MoveAveiro, bem como os necessários à satisfação das necessidades sociais impreteríveis de transporte da comunidade.

3 — Os sindicatos outorgantes ou aderentes ao presente acordo de empresa, desde já acordam com a MoveAveiro os seguintes serviços mínimos a assegurar enquanto decorrerem greves convocadas pelos mesmos:

I — Relativamente aos transportes fluviais de São Jacinto Moveria as carreiras são:

07.45 — São Jacinto Forte da Barra;

18.20 — Forte da Barra São Jacinto.

Cada carreira com uma tripulação, excepcionalmente, quando se verificar a inoperância do *ferry*, poderá haver um desdobramento com uma segunda tripulação.

II — Relativamente aos transportes rodoviários urbanos, será efectuada:

Linha F — Centro de Infância Vera Cruz — duas carreiras;

Linha G — Centro de Infância Arte e Qualidade — quatro carreiras.

4 — Os trabalhadores afectos à prestação de serviços mínimos mantêm-se, na medida necessária à prestação desses serviços, sob a autoridade e Direcção da MoveAveiro, tendo direito, nomeadamente, à retribuição.

5 — O disposto no número anterior é aplicável a trabalhadores que prestem durante a greve os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

CAPÍTULO IV

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 15.^a

Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, nomeadamente habilitações literárias e profissionais previstas no anexo II (categorias profissionais).

2 — A definição de funções, regime de carreiras e período experimental dos trabalhadores admitidos rege-se pelo disposto no anexo II (categorias profissionais) deste AE.

Cláusula 16.^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.

2 — As candidaturas dos trabalhadores não recrutados em processos de selecção anteriores, poder-se-ão manter válidas para novas admissões em vagas que ocorram no prazo de 12 meses, relativamente a perfis de exigência de funções iguais ou equiparáveis.

3 — O prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da contratação.

Cláusula 17.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II (categorias profissionais).

2 — Quando os trabalhadores desempenhem reiteradamente 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 18.^a

Processos de selecção

1 — Em cada processo de selecção serão aplicados métodos e critérios iguais a todos os candidatos, os quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

2 — Os processos de selecção, quando desenvolvidos por júri, poderão, se as CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, assim o desejarem, ser assistidos por representantes sindicais, aos quais será facultado acesso aos currículos dos candidatos, à realização das entrevistas e às provas efectuadas.

3 — No acto de admissão será elaborado um contrato individual de trabalho assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho.

4 — No acto de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

Cláusula 19.^a

Posicionamento remuneratório

1 — A cada carreira, ou a cada categoria em que esta se desdobre, corresponde um número variável de posições remuneratórias, de acordo com o estabelecido no anexo I deste AE.

2 — A passagem do trabalhador à posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, depende do resultado das avaliações do desempenho das funções exercidas, do universo de trabalhadores a definir anualmente como alvo de alterações remuneratórias em função dos encargos orçamentais máximos fixados pela empresa, e ainda dos critérios de gestão de recursos humanos fixados pela administração.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando tenha acumulado dez pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Três pontos por cada menção máxima;
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;

c) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;

d) Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

4 — A alteração de posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro do ano em que tem lugar.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 20.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente este AE, e os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitarem, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, certificados ou certidões que atestem os factos atinentes ao seu percurso profissional na empresa;

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

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes às funções que desempenhem, desde que não se verifique a existência de infracção disciplinar, consistente no pagamento de custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 21.^a

Princípio da não discriminação

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

Cláusula 22.^a

Princípio sobre a igualdade

1 — Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado

ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na alteração de posicionamento remuneratório ou na retribuição.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade patronal procurará a sua equalização, dando prioridade, no recrutamento, em condições de igualdade e de requisitos, ao género menos representado.

3 — Nas categorias de direcção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

Cláusula 23.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre trabalhadores para que actuem no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho destes ou dos seus colegas;

c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição dos trabalhadores;

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

e) Despedir e readmitir trabalhadores, ainda que com o consentimento destes, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção ao disposto na lei ou neste AE;

g) Transferir trabalhadores para diferente local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE.

Cláusula 24.^a

Coacção e assédio

Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias legalmente estabelecidos;

c) 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 desta;

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

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

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;

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

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Em tudo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 121.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Poder disciplinar e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 26.^a

Procedimento disciplinar

Com as devidas adaptações, aplicar-se-ão ao procedimento disciplinar as regras constantes do Regime da Administração Pública, sem prejuízo das normas imperativas que regem esta matéria no âmbito do Código do Trabalho.

Cláusula 27.^a

Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador

1 — O montante mínimo da indemnização em substituição da reintegração devida ao trabalhador por despedimento promovido pela empresa sem justa causa, é o equivalente a um mês de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses de retribuição.

2 — Os montantes referidos no número anterior são elevados para o dobro de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, se a não reintegração resultar de oposição à reintegração manifestada pela empresa.

3 — O montante mínimo da indemnização devida ao trabalhador que resolva o contrato com fundamento em justa causa é, sem prejuízo da existência de termo resolutivo ou de montante superior resultante da lei, igual ao estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos dos números anteriores, o que resulta da aplicação da tabela salarial acrescido dos prémios previstos no presente AE.

Cláusula 28.^a

Compensação por caducidade

1 — A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa, é equivalente a três dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a um mês de retribuição.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 29.^a

Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à empresa ou inadaptação

1 — A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da empresa, em despedimento colectivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a um mês de retribuição base por cada mês de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses de retribuição.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação prevista nesta cláusula calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 27.^a, «Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador».

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas em cada semana, nem as oito horas diárias, sem prejuízo do estatuto próprio dos trabalhadores abrangidos pelo regime de cedência de interesse público.

3 — O período normal de trabalho estabelecido no número anterior será diminuído de uma hora por ano, a contar da entrada em vigor do presente acordo, incluindo o ano de 2009, até perfazer sete horas por dia e trinta e cinco por semana.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

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

6 — Os dias de descanso semanal serão considerados:

a) Sábado e domingo; ou

b) Outros, necessariamente consecutivos, nos casos de trabalhadores em regime de trabalho por turnos rotativos.

7 — Nos casos da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo; no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório será sempre o segundo dia de descanso.

8 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

9 — O trabalho deve ser organizado de forma que os dias de descanso obrigatório para os trabalhadores em regime de turnos coincidam, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e domingo.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho diário 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 empresa estabelecer o horário de trabalho, por intermédio de negociação directa com as CSE, ou com os delegados sindicais na falta destas.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, em situações pontuais devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado mediante acordo escrito com o trabalhador e parecer da CSE, ou dos delegados sindicais se estas não existirem.

4 — A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5 — Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 32.^a

Modalidades de horário

Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar as modalidades de horário que a lei lhe permite, que serão fixadas mediante regulamento interno negociado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, que depois de aprovado ficará a fazer parte integrante deste acordo.

Cláusula 33.^a

Trabalho por turnos

1 — Entende-se por trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — A prestação do trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respectivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser in-

terrompidos, nomeadamente pessoal operário de vigilância, transporte, tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 34.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador, ou ainda, havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho extraordinário mediante ordem escrita de um superior hierárquico ou, quando tal não seja possível, reduzida a escrito no prazo de cinco dias úteis a contar da prestação, em qualquer dos casos fundamentada nos termos do disposto no número anterior.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos legalmente atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho extraordinário, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação de trabalho, salvo se for trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar o pagamento dos custos acrescidos com o transporte adequado à circunstância, advindos directamente da prestação de trabalho extraordinário, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor na empresa, a negociar com o sindicato outorgante no prazo de 90 dias após a entrada em vigor do presente AE.

7 — Sempre que o trabalho extraordinário não for prestado durante os dias de descanso semanal obrigatório e complementar, quando não inferior a duas horas, e não se ligue com o período normal de trabalho, a empresa pagará também como trabalho *extraordinário*, o tempo gasto na deslocação, à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo médio necessário efectivamente gasto quando superior, não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho extraordinário previstos no presente acordo.

8 — Quando no decurso de trabalho extraordinário prestado, sem ser durante o dia de descanso obrigatório ou complementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho extraordinário, não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho extraordinário previstos neste acordo.

9 — A prestação do trabalho extraordinário em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da remuneração correspondente ao trabalho prestado na primeira hora;

b) 75 % da remuneração, nas horas ou fracções subsequentes.

10 — O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da remuneração por cada hora de trabalho efectuada.

11 — A prestação de trabalho extraordinário em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas realizadas.

12 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 do artigo 203.º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório de um dia completo, o qual constitui direito irrenunciável do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

1 — O período de trabalho nocturno é o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO VIII

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 36.^a

Domicílio profissional

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2 — Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do local de trabalho.

Cláusula 37.^a

Mobilidade geográfica

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2 — O empregador poderá contudo transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que haja prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4 — Os termos em que se efectua a transferência constarão obrigatoriamente de ordem escrita.

5 — Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respectivos contratos de trabalho, desde que contrariem o estipulado neste AE.

Cláusula 38.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de mobilidade geográfica

1 — O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência de domicílio profissional, por escrito e, salvo acordo entre as partes, com a antecedência mínima de:

a) 30 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a seis meses;

ii) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho;

b) 60 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração superior a seis meses;

ii) Ou o novo domicílio profissional se situe fora da área do concelho.

2 — A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3 — A empresa custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, neste último caso consoante seja transferência temporária ou definitiva.

4 — A entidade patronal custeará ainda outras despesas decorrentes da transferência, que sejam imprescindíveis e devidamente provadas pelo trabalhador.

Cláusula 39.^a

Deslocações em serviço

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

2 — Pelas deslocações em serviço o trabalhador poderá auferir ajudas de custos, nos termos e condições estabelecidos no Regime de Ajudas de Custo em vigor na empresa, a negociar entre as partes outorgantes no prazo de 90 dias após a entrada em vigor do presente AE.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 40.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base mensal e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo 1 (Tabela salarial).

Cláusula 41.^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, em regra, a 20 de cada mês, podendo em casos pontuais e excepcionais ser efectuado até ao dia 25 de cada mês, por meio de cheque, vale postal ou transferência bancária à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva carreira, categoria e posição remuneratória, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

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

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 43.^a

Subsídio de turno

1 — Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho nocturno, o trabalhador por turnos tem direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adoptado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço, variando entre:

a) 25 % e 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial, respectivamente;

b) 22 % e 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial, respectivamente;

c) 20 % e 15 %, quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial, respectivamente.

2 — Para efeitos do disposto nas alíneas do número anterior, entende-se por:

- a) Regime de turnos permanente: que abrange os sete dias da semana;
- b) Regime de turnos semanal prolongado: que abrange seis dias da semana;
- c) Regime de turnos semanal: que abrange cinco dias da semana;
- d) Regime de turnos total: que abrange três ou mais turnos;
- e) Regime de turnos parcial: que abrange pelo menos dois turnos.

3 — Para além do disposto no número anterior, o subsídio de turno é ainda devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença prolongada ou acidente de trabalho;
- b) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações equiparáveis.

4 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base desde que:

- c) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- d) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- e) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- f) Tenham sido declarados, pela entidade de saúde competente, incapazes para o regime de turnos.

5 — O subsídio de turno é pago catorze vezes por ano, incluindo já o Natal de 2009.

Cláusula 44.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade ou risco

A atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade ou risco, bem como os critérios, termos e condições da mesma, serão objecto de negociação e subsequente aditamento a este AE, no prazo de seis meses a contar da sua entrada em vigor.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio para alimentação no valor de €4,90.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador continue a trabalhar para além das 20 horas a empresa pagará um subsídio de refeição para o jantar.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 47.^a

Subsídio de transporte

1 — Os trabalhadores da empresa têm o direito ao Título de Acesso Gratuito a todos os transportes prestados por esta.

2 — Terão direito a uma redução de 50 % nos preços dos transportes referidos no número anterior as pessoas que vivam em economia comum com o trabalhador, designadamente os filhos, adoptados ou outros menores em situações análogas, bem como os cônjuges ou equiparados em união de facto.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que manuseiam ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numérico, títulos ou documentos sendo por eles responsáveis, têm direito a abono para falhas.

2 — As carreiras e ou categorias, bem como os trabalhadores que têm direito a abono para falhas, são determinadas pela administração da MoveAveiro, na sequência de prévio parecer da CSE, tendo em consideração os riscos efectivos, as responsabilidades que impendem sobre os trabalhadores e os montantes anuais movimentados.

3 — Sempre que se verifique impedimento temporário do titular do direito a abono para falhas, será o mesmo distribuído aos trabalhadores que os substituam no exercício efectivo de funções.

4 — O montante pecuniário do abono para falhas é de €86,29.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 49.^a

Feridos

1 — Os feriados obrigatórios são os previstos na legislação aplicável.

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 de Aveiro.

3 — A empresa compromete-se ainda a atribuir todas as tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores do município.

4 — Os trabalhadores que por qualquer razão estejam impossibilitados de gozar as tolerâncias de ponto definidas no número anterior, terão direito a gozar o dia ou dias respectivos, em data a definir nos termos do disposto no n.º 8 da cláusula seguinte.

Cláusula 50.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, sem prejuízo dos direitos adquiridos pelos trabalhadores em regime de cedência de interesse público mantidos pela lei.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo das disposições especiais aplicáveis às férias no ano de ingresso.

3 — Para além dos dias de férias referidos no n.º 1, os trabalhadores que gozarem a totalidade das suas férias entre 1 de Outubro e 31 de Maio têm direito a cinco dias adicionais de férias, a serem gozados no ano civil seguinte.

4 — Os dias adicionais de férias adquiridos nos termos do número anterior não poderão ser gozados nos meses de Junho, Julho, Agosto e Setembro.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

6 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se a empresa o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

7 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

8 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverão as mesmas ser gozadas assim que o trabalhador regresse ao serviço ou em altura a acordar entre o trabalhador e a empresa.

9 — Na marcação do período de férias, sempre que possível, será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

10 — O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 51.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Para efeitos dos números anteriores, a determinação do mês completo de serviço afere-se contando todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no n.º 2 do presente artigo ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Cláusula 52.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo 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 empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2 — A indemnização prevista no número anterior pode ser fixada num valor máximo de €50 por cada dia de férias marcadas não gozadas devido à interrupção.

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

Cláusula 53.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 54.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei ou neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos na lei e neste AE, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 56.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte em falta.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo dos dias de férias em falta compreendidos no período inicialmente marcado, prosseguirá após o termo da doença. Não sendo possível e não havendo acordo, caberá à empresa a marcação dos dias de férias não gozados.

Cláusula 57.^a

Cumulação de férias

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

2 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las com familiares residentes nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro;

c) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 53.^a deste AE, «Modificação das férias por parte do trabalhador».

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 58.^a

Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de Junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior ou posterior, antes do início do gozo das mesmas.

2 — A substituição de dias de faltas por dias de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 59.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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 o respectivo subsídio.

2 — 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.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 60.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A recusa da concessão da licença tem de ser fundamentada e por escrito.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, ficando o contrato de trabalho suspenso nos termos legais.

4 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

Cláusula 61.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período normal em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 62.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros/noras, padrastos/madrastas e enteados, por cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes na linha recta, e ainda irmãos e cunhados, por dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei aplicável;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeada-

mente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

g) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com o objectivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos previstos na lei e neste AE;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nas alíneas do número anterior.

Cláusula 63.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador.

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem qualificadas como justificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

Cláusula 64.^a

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 65.^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 falta, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias ou da proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 66.^a

Parentalidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, aplicando-se neste AE a legislação em vigor sobre a matéria e que se encontra consagrada no Código do Trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 67.^a

Articulação com regime de protecção social

1 — A protecção social nesta matéria, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, aplica-se nos termos da legislação em vigor.

2 — Consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

3 — A MoveAveiro adiantará o(s) montante(s) mensal(ais) correspondentes ao subsídio atribuído pela segurança social, caso este(s) não seja(m) imediatamente atribuído(s), responsabilizando-se o trabalhador pela sua devolução à empresa no prazo máximo de cinco dias úteis a contar do seu recebimento.

Cláusula 68.^a

Protecção na parentalidade

1 — A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adopção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 69.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 — No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 — O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 70.^a

Proibição de discriminação

As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efectiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação.

Cláusula 71.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Horários específicos com flexibilidade ajustada à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do regime previsto na alínea anterior, dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana nos termos da lei, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia;

c) Ausentar-se até um máximo de quatro dias por disciplina em cada ano lectivo, sem perda de vencimento

ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

d) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, tendo sempre direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas à sua escolha;

e) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos legais:

Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com 15 dias de antecedência, no caso de pretender mais de 5 dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

3 — Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes das disposições anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da MoveAveiro da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis do 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

8 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade ou licença

parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

9 — No ano lectivo subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

10 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 desta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

11 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

12 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de evolução profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais de trabalho

Cláusula 72.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de segurança social, nos termos legais adiantando a MoveAveiro o(s) montante(s) mensal(ais) correspondentes ao mesmo, caso este(s) não seja(m) imediatamente atribuído(s), responsabilizando-se o trabalhador pela sua devolução à empresa no prazo máximo de cinco dias úteis a contar do seu recebimento.

2 — Todos os trabalhadores ao serviço da empresa, independentemente do respectivo vínculo, terão direito a usufruir das regalias da ACASA, nos termos estatutários desta.

Cláusula 73.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará no sentido da sua colocação em posto de trabalho compatível com o nível de incapacidade, não podendo a remuneração ser inferior à até aí auferida.

Cláusula 74.^a

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A empresa obriga-se a celebrar, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, um contrato de seguro contra acidentes de trabalho, acidentes em serviço e doenças profissionais.

2 — O seguro deve cobrir 100 % da retribuição dos trabalhadores.

3 — O seguro deve ainda cobrir a assistência médica e medicamentosa aos trabalhadores, em caso de doença profissional ou acidente de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 75.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, a negociar entre os outorgantes durante o primeiro ano de vigência do presente AE, do qual passará a fazer parte integrante.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 76.^a

Princípio geral

1 — A empresa deve promover a aplicação de plano de formação profissional anual adequado ao aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação profissional cuja frequência seja determinada pela entidade patronal durante o horário de trabalho é, para todos os efeitos, considerada como tempo efectivo de serviço, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.

3 — Nas acções de formação fora do horário de trabalho, que constem do plano de formação profissional anual e que o trabalhador acorde na sua frequência, caberá à empresa liquidar os custos do seu ministrar à entidade formativa.

4 — A formação profissional deve obedecer a um regulamento próprio, a negociar entre os outorgantes durante o primeiro ano de vigência do presente AE, do qual passará a fazer parte integrante.

5 — Em tudo o que não esteja regulado neste AE, ou no regulamento decorrente do mesmo, aplica-se o disposto na lei vigente.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 77.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa e ou que lhe venham a ser conferidas nos termos da lei.

Cláusula 78.^a

Efeitos

1 — A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da assinatura do presente AE.

2 — Iguamente terão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano as actualizações desta matéria, decorrentes da negociação deste AE.

Cláusula 79.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1 — São objecto de negociação às entidades sindicais a que alude o n.º 1 da cláusula 1.^a deste AE, as seguintes matérias:

- a) Regime de assistência na doença;
- b) Plano de pensões complementares de reformas e sobrevivência;
- c) Regulamento de organização do tempo de trabalho;
- d) Regulamento de segurança e higiene no trabalho;
- e) Regulamento de avaliação de desempenho para os trabalhadores subordinados ao regime do contrato de trabalho;
- f) Regime de ajudas de custo.

2 — As entidades sindicais representativas dos trabalhadores, após a entrega das propostas pela empresa, têm 30 dias para se pronunciar sobre as mesmas.

Cláusula 80.^a

Incentivos à prática desportiva, cultural e recreativa

O desenvolvimento de actividades desportivas, culturais e recreativas para os trabalhadores da empresa, serão promovidos e organizados através de associação de trabalhadores já constituída ou a constituir, cabendo à empresa incentivar e contribuir para a prossecução do seu objecto social.

Cláusula 81.^a

Equiparação de regimes

1 — Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável aos trabalhadores, incluindo os que se encontram em cedência de interesse público da autarquia, excepcionando-se o que contrariar normas imperativas que componham o seu estatuto de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

2 — Os trabalhadores em cedência de interesse público da autarquia que optem pela integração no quadro da empresa, em regime de contrato individual de trabalho, fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade, sendo-lhes aplicável a tabela salarial constante do anexo I deste AE.

3 — Os trabalhadores em cedência de interesse público do município, a desempenhar funções na empresa, terão direito aos incentivos de carácter pecuniário, nos termos estabelecidos no presente AE.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os trabalhadores em cedência de interesse público do município serão integrados nas carreiras constantes da tabela salarial prevista no anexo I em função da integração dos seus respectivos conteúdos funcionais, decorrentes do regime vigente dos vínculos, carreiras e remunerações

da Administração Pública, nas correspondentes carreiras dos quadros da empresa, previstas nos termos do anexo II deste AE.

Cláusula 82.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, por qualquer título, da titularidade da empresa ou de parte da empresa, que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

4 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

5 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

Cláusula 83.^a

Comissão de avaliação

Os subscritores do presente AE comprometem-se a criar, no prazo de 90 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão de acompanhamento, composta por dois membros indicados pela empresa e dois indicados pelos representantes dos trabalhadores, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação deste AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as modificações que se mostrem adequadas.

Cláusula 84.^a

Casos omissos

Em tudo o que for omissos neste AE aplicam-se as disposições legais vigentes.

Aveiro, 31 de Julho de 2009.

Pela MoveAveiro — Empresa Municipal de Mobilidade, E. M.:

Pedro Ferreira.

Gonçalo Caetano Nunes.

Carlos Santos.

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

Francisco José Santos Brás.

Jaime dos Anjos Ferreira.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

João António Silva Brandão.

ANEXO I

Secção A

Tabela de carreiras

Grupo de Pessoal	Carreira	Categoria
Direcção e Chefia	Director executivo	Única.
Técnico superior	Coordenador de serviço	Coordenador do serviço técnico. Coordenador do serviço de mobilidade. Coordenador do serviço administrativo e financeiro. Coordenador do serviço de recursos humanos.
	Técnico superior	Técnico superior de contabilidade. Técnico superior de secretariado e administração.
Assistente técnico	Coordenador técnico	Única.
	Administrativo	Assistente administrativo. Tesoureiro.
	Técnico profissional	Técnico de informática. Técnico profissional. Agente de fiscalização (parquímetros).
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Única.
	Encarregado operacional	Única.
	Assistente operacional operário	Mecânico. Serralheiro. Pintor de viaturas. Lubrificador.
	Assistente operacional de transportes colectivos	Agente único de transportes colectivos. Revisor de transportes colectivos.
	Assistente operacional geral	Fiel de armazém. Fiscal de estacionamento. Lavador de viaturas. Vigilante de transporte colectivo de crianças.
Assistente operacional de transportes fluviais	Encarregado geral operacional	Única.
	Mestre de tráfego local	Única.
	Motorista de tráfego local	Única.
	Marinheiro de tráfego local	Única.

Secção B

Tabela salarial

Grupo I — Direcção e chefia

Carreira de director executivo

(Em euros)

Categoria de director executivo

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a
Montante pecuniário	2 235	2 390	2 595	2 750	2 905	3 110	3 265

Grupo II — Técnico superior

Carreiras de coordenador de serviço e técnico superior

(Em euros)

Categorias de coordenador e técnico superior

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a	13. ^a	14. ^a
Montante pecuniário	1 000	1 205	1 410	1 615	1 820	2 030	2 235	2 440	2 595	2 750	2 905	3 060	3 210	3 365

No caso da carreira de coordenador de serviço, o ingresso inicia-se na 3.ª posição remuneratória.

Grupo III — Assistente técnico

Carreiras de coordenador técnico, administrativo e técnico profissional

(Em euros)

Categoria de coordenador técnico

Posições remuneratórias.....	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a
Montante pecuniário	1 150	1 305	1 460	1 565	1 615	1 665

(Em euros)

Categorias de assistente administrativo, tesoureiro, técnico profissional e agente de fiscalização

Posições remuneratórias....	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a
Montante pecuniário	685	790	840	895	945	1 000	1 050	1 100	1 150	1 205	1 255	1 305

(Em euros)

Categoria de técnico de informática

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a	13. ^a	14. ^a	15. ^a	16. ^a
Montante pecuniário...	1 100	1 170	1 275	1 375	1 445	1 545	1 615	1 720	1 820	1 925	1 995	2 095	2 200	2 335	2 440	2 575

Grupo IV — Assistente operacional

Carreiras de encarregado geral operacional, encarregado operacional, assistente operacional operário, assistente operacional de transportes colectivos e assistente operacional geral

(Em euros)

Categoria de encarregado geral operacional

Posições remuneratórias.....	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a
Montante pecuniário	1 050	1 155	1 205	1 255

(Em euros)

Categoria de encarregado operacional

Posições remuneratórias.....	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a
Montante pecuniário	840	895	945	1 000	1 050	1 100	1 155

(Em euros)

Categorias de assistente operacional

Posições remuneratórias.....	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a
Operário	685	740	795	840	895	945	1 000	1 050	1 085	1 135
Transportes colectivos	740	795	840	895	945	1 000	1 050	1 085	1 135	1 180
Geral.....	455	535	585	640	685	740	795	840	895	945

Grupo V — Assistente operacional de transportes fluviais

Carreiras de encarregado geral operacional (fluvial), mestre de tráfego local, motorista prático e marinheiro de tráfego fluvial

(Em euros)

Grupo de pessoal — Assistente operacional de transportes fluviais

Posições remuneratórias.	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a
Encarregado geral operacional (fluvial).	1 050	1 155	1 205	1 255	1 330	1 430	1 500	1 570	1 630
Mestre de tráfego local.	840	895	945	1 000	1 050	1 155	1 275	1 350	1 425
Motorista prático	740	795	895	945	1 015	1 050	1 085	1 135	1 180
Marinheiro de tráfego local	685	740	795	840	910	980	1 050	1 085	1 135

Secção C**Posicionamento remuneratório**

1 — Para efeitos de integração na tabela salarial constante neste AE, todos os trabalhadores beneficiarão de um aumento salarial de €28.

2 — A integração dos trabalhadores inseridos no grupo de pessoal assistente operacional de transportes fluviais faz-se para a posição remuneratória correspondente ao valor actual da sua remuneração base acrescida das diuturnidades a que tenham direito, passando estas a considerar-se integradas na remuneração base a partir do momento da entrada em vigor do presente AE e do aumento salarial previsto no n.º 1.

3 — De acordo com o valor resultante da aplicação dos números anteriores e não havendo posição remuneratória adequada na tabela, os trabalhadores serão integrados em posição intermédia na respectiva tabela salarial.

4 — Os trabalhadores inseridos nas categorias de encarregado geral operacional e encarregado geral operacional de tráfego local e mestre de tráfego local têm um acréscimo remuneratório de 10 % sobre a sua remuneração base, pelo exercício de funções de chefia.

5 — Os trabalhadores inseridos na categoria de motorista prático têm direito a um Subsídio de Gases, no valor de 10 % da sua remuneração base.

6 — Os trabalhadores com as categorias de mestre de tráfego local e motorista prático de tráfego local, que integrem a tripulação do *ferry* têm direito a um acréscimo remuneratório de 20 % da sua remuneração base, em virtude de se tratar de embarcação com máquinas de potência superior a 600 HP.

7 — Aos trabalhadores a desempenhar funções na empresa em regime de cedência de interesse público do município serão salvaguardados os direitos de subida de posicionamento remuneratório, de acordo com as normas em vigor para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, mantendo o disposto na parte final dos n.ºs 1 e 3 do presente artigo.

ANEXO II**Secção A****Definição de funções**

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções:

Director/a executivo/a. — É o/a trabalhador/a que gere as actividades da direcção da empresa na linha geral de

actuação definida pelo conselho de administração, nomeadamente:

a) Submeter a deliberação do conselho de administração, devidamente instruídos e informados, os assuntos que dependam da sua resolução;

b) Receber e fazer distribuir pelos serviços a correspondência a eles referente;

c) Propor ao conselho de administração tudo o que seja do seu interesse;

d) Colaborar na elaboração dos instrumentos de gestão previsional e dos relatórios e contas;

e) Estudar os problemas de que seja encarregado pelo conselho de administração ou pelo seu presidente e propor as soluções adequadas;

f) Promover a execução das deliberações do conselho de administração;

g) Definir os objectivos de actuação da empresa, tendo em conta os objectivos gerais estabelecidos;

h) Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços, com vista à execução dos planos de actividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar;

i) Garantir a coordenação das actividades e a qualidade técnica dos serviços prestados;

j) Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos, optimizando os meios e adoptando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à sociedade e a outros serviços públicos;

k) Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na empresa e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários;

l) Efectuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respectivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar;

m) Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adoptar, bem como debater e esclarecer as acções a desenvolver para o cumprimento dos objectivos da empresa, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores;

n) Proceder de forma objectiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objectivos e no espírito de equipa;

o) Identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores e propor a frequência das acções de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades;

p) Proceder ao controlo efectivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores;

q) Autorizar a passagem de certidões de documentos arquivados na respectiva empresa, excepto quando contenham matéria confidencial ou reservada, bem como a restituição de documentos aos interessados.

Coordenador do serviço técnico. — É o/a trabalhador/a responsável pela correcta gestão das competências atribuídas ao serviço técnico, bem como dos meios humanos e materiais indispensáveis ao funcionamento do serviço que coordena. Assegura a informação necessária ao director executivo e entre os serviços, com vista ao seu bom funcionamento. Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres e projectos, da área da sua competência, que tenham sido solicitados ou que julgue relevantes para a empresa. Toma opções de gestão enquadradas em directivas ou orientações superiores. É responsável pelo controlo da assiduidade e pontualidade dos trabalhadores que coordena.

Coordenador do serviço administrativo e financeiro. — É o/a trabalhador/a responsável pela correcta gestão das competências atribuídas ao serviço administrativo e financeiro, bem como dos meios humanos e materiais indispensáveis ao funcionamento do serviço que coordena. Assegura a informação necessária ao director executivo e entre os serviços, com vista ao seu bom funcionamento. Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres e projectos, da área da sua competência, que tenham sido solicitados ou que julgue relevantes para a empresa. Toma opções de gestão enquadradas em directivas ou orientações superiores. É responsável pelo controlo da assiduidade e pontualidade dos trabalhadores que coordena.

Coordenador do serviço de mobilidade. — É o/a trabalhador/a responsável pela correcta gestão das competências atribuídas ao serviço de mobilidade, bem como dos meios humanos e materiais indispensáveis ao funcionamento do serviço que coordena. Assegura a informação necessária ao director executivo e entre os serviços, com vista ao seu bom funcionamento. Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres e projectos, da área da sua competência, que tenham sido solicitados ou que julgue relevantes para a empresa. Toma opções de gestão enquadradas em directivas ou orientações superiores. É responsável pelo controlo da assiduidade e pontualidade dos trabalhadores que coordena.

Coordenador do serviço de recursos humanos. — É o/a trabalhador/a responsável pela correcta gestão das competências atribuídas ao serviço de recursos humanos, bem como dos meios humanos e materiais indispensáveis ao funcionamento do serviço que coordena. Assegura a infor-

mação necessária ao director executivo e entre os serviços, com vista ao seu bom funcionamento. Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres e projectos, da área da sua competência, que tenham sido solicitados ou que julgue relevantes para a empresa. Toma opções de gestão enquadradas em directivas ou orientações superiores. É responsável pelo controlo da assiduidade e pontualidade dos trabalhadores que coordena.

Técnico superior de contabilidade. — É o/a trabalhador/a que exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na área de contabilidade que fundamentam e preparam a decisão. Elabora, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e executa outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Exerce funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Técnico superior de secretariado e administração. — É o/a trabalhador/a que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da administração e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões da administração da empresa, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Assegura o tratamento, classificação e tramitação de toda a informação produzida na organização e sua partilha e acesso aos vários sectores da mesma utilizando as novas tecnologias da comunicação e informação.

Coordenador técnico. — É o/a trabalhador/a responsável pela chefia técnica e administrativa de uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realiza as actividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e directivas superiores. Executa trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. É responsável pela aferição das necessidades de meios humanos e materiais indispensáveis ao funcionamento do serviço que coordena. Organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e assegura a tramitação da informação. É responsável pelo controlo da assiduidade e pontualidade dos trabalhadores que coordena. Atende e esclarece, interna e externamente, sobre questões específicas da área em que se integra.

Assistente administrativo/a. — É o/a trabalhador/a que desenvolve funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos de trabalho, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos serviços, designadamente expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, pessoal e aprovisionamento, economato e outras equivalentes. Atende e esclarece, interna e externamente, sobre questões específicas da área em que se integra.

Tesoureiro/a. — É o/a trabalhador/a que assegura os trabalhos da tesouraria, cabendo-lhe a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados. Efectua todos os movimentos de liquidação de despesas e cobranças de receitas, procedendo a levantamentos e depósitos, conferências, registos e pagamentos ou recebimentos e atendimento ao público.

Técnico/a de informática. — É o/a trabalhador/a que desempenha funções numa das seguintes áreas funcionais: infra-estruturas tecnológicas ou engenharia de *software*:

1) As tarefas inerentes à área de engenharia de infra-estruturas tecnológicas são as seguintes: instalar componentes de *hardware* e *software*, designadamente, de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respectiva manutenção e actualização, gerar e documentar as configurações e organizar e manter actualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base, planificar a exploração, parametrizar e accionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e desactivar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as acções de regularização requeridas, zelar pelo cumprimento das normas de segurança físicas e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de protecção da integridade e de recuperação da informação, apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respectivos problemas.

2) As tarefas inerentes à área de engenharia de *software* são, predominantemente, as seguintes: projectar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas, instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado, elaborar procedimentos e programas específicos para a correcta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, de forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e aplicações, desenvolver e efectuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correcto funcionamento e realizar a respectiva documentação e manutenção, colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de microinformática disponíveis.

3) Responsável pela concepção, implementação e desenvolvimento do sítio de Internet.

4) Responsável pela gestão de contratos de aquisição, locação e manutenção de *software/hardware* e demais equipamentos/aplicações informáticos.

5) Responsável pela gestão das comunicações fixas e móveis.

Técnico profissional. — É o/a trabalhador/a que desenvolve funções de apoio técnico. Aplica métodos e processos

de trabalho, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos serviços, para os quais são exigidos conhecimentos técnicos, teóricos e práticos obtidos através de curso profissional adequado.

Agente de fiscalização (parquímetros). — É o/a trabalhador/a responsável pela fiscalização e cumprimento das normas do estacionamento de duração limitada e oneroso, de acordo com o regulamento municipal em vigor. Elabora os autos de contra-ordenação remetendo-os às entidades competentes para a sua instrução. Arrecada e entrega as receitas provenientes dos parquímetros de acordo com os procedimentos estabelecidos pela empresa. Assegura a correcta gestão dos equipamentos e máquinas afectos ao estacionamento de duração limitada e oneroso, garantindo o seu bom funcionamento e informa os serviços dos factos anómalos. Participa às entidades policiais as infracções cuja fiscalização não seja da sua competência, nos casos em que a lei o imponha ou permita. Presta informações da sua competência ao público ou indica a pessoa ou serviço a quem se deve dirigir. Obtém junto das entidades competentes os elementos necessários ao desempenho das suas funções. Elabora, preenche e faz a tramitação e arquivo de documentos de acordo com os procedimentos instituídos na empresa. Elabora e entrega os relatórios necessários ao desempenho das suas funções. Quando necessário, assegura o controlo das entradas/saídas dos veículos nos parques de estacionamento oneroso e procede ao devido recebimento e entrega.

Encarregado geral operacional. — É o/a trabalhador/a responsável pela coordenação geral e operacional dos trabalhadores afectos ao seu sector de actividade, por cujos resultados é responsável. Assegura a programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, segundo orientações e directivas superiores. Elabora informações sobre matérias da sua competência, que tenham sido solicitadas ou que julgue relevantes para a empresa.

Encarregado operacional. — É o/a trabalhador/a responsável pela coordenação operacional dos trabalhadores afectos ao seu sector de actividade, por cujos resultados é responsável. Assegura a programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, segundo orientações e directivas superiores e ou de acordo com os procedimentos instituídos.

Mecânico/a. — É o/a trabalhador/a responsável pela detecção das avarias mecânicas, eléctricas e equivalentes nos veículos postos ao seu cuidado. Procede à reparação, afinação, montagem e desmontagem dos órgãos, assegurando a manutenção das viaturas afectas à empresa, ensaiando-as e conduzindo-as em experiência. Executa outros trabalhos de mecânica geral garantindo a manutenção e controlo de máquinas e motores. No âmbito das suas funções, propõe soluções aos seus superiores hierárquicos. Verifica e abastece, se necessário, as viaturas ao nível do combustível e dos diferentes líquidos lubrificantes/refrigerantes. Faz a manutenção das instalações ao nível dos diferentes órgãos mecânicos/eléctricos. Zela pelo equipamento, materiais e ferramentas que utiliza e é responsável pelas tarefas que desempenha, quer em termos de tempo, quer em termos de quantidade e qualidade.

Serralheiro/a. — É o/a trabalhador/a responsável pela construção e aplicação de estruturas metálicas e outras

para as viaturas afectas à empresa e instalações. Interpreta desenhos e outras especificações técnicas e executa os trabalhos utilizando as técnicas e as ferramentas adequadas para cada caso. Efectua reparações mecânicas nos componentes das viaturas e instalações a seu cargo. No âmbito das suas funções, propõe soluções aos seus superiores hierárquicos. Zela pelo equipamento, materiais e ferramentas que utiliza e é responsável pelas tarefas que desempenha, quer em termos de tempo, quer em termos de quantidade e qualidade.

Lubrificador/a. — É o/a trabalhador/a responsável pela lubrificação e afinação das viaturas, máquinas e equipamentos afectos à empresa, utilizando os materiais, as técnicas e as ferramentas adequadas com vista à sua conservação e bom funcionamento. No âmbito dos seus conhecimentos, alerta os seus superiores hierárquicos sobre defeitos detectados a fim de serem reparados. Verifica e abastece, se necessário, as viaturas ao nível do combustível e dos diferentes líquidos lubrificantes/refrigerantes. Efectua a manutenção das instalações ao nível dos diferentes órgãos mecânicos/eléctricos. Zela pelo equipamento, materiais e ferramentas que utiliza e é responsável pelas tarefas que desempenha, quer em termos de tempo, quer em termos de quantidade e qualidade.

Pintor/a de viaturas. — É o/a trabalhador/a responsável pela pintura de todas as viaturas afectas à empresa, utilizando os materiais, as técnicas e as ferramentas adequadas aos trabalhos a realizar, com vista à sua conservação, protecção da carroçaria da acção dos agentes atmosféricos e bom funcionamento. Efectua pinturas nas instalações e zela pelo equipamento, materiais e ferramentas que utiliza e é responsável pelas tarefas que desempenha, quer em termos de tempo, quer em termos de quantidade e qualidade.

Agente único de transportes colectivos. — É o/a trabalhador/a responsável pela condução de viaturas de transportes colectivos de passageiros, segundo percursos pré-estabelecidos ou outros que lhe sejam determinados, garantindo a segurança e comodidade dos utentes. Tendo em consideração os regulamentos e as regras em vigor, bem como as instruções superiores, efectua as paragens nos locais e situações adequadas, garantindo a segurança necessária da entrada e saída de passageiros. Efectua a cobrança de títulos de transporte e verifica se os passageiros a transportar estão credenciados para o efeito. Informa os passageiros dos circuitos e tempos de viagem. Preenche e entrega diariamente o boletim de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efectuados e combustível gasto/introduzido. Toma as providências necessárias com vista à reparação do veículo em caso de avaria ou de acidente. Assegura o bom estado do veículo.

Revisor/a de transportes colectivos. — É o/a trabalhador/a responsável pela verificação da validade dos títulos de transportes dos passageiros. Elabora autos de notícia relativos a passageiros em infracção. Proceda à cobrança das coimas, quando os passageiros pretendam efectuar, desde logo, o respectivo pagamento voluntário. Apóia na afectação da frota às carreiras. Proceda à comunicação e registo de avarias. Efectua a interligação com o sector oficial para encaminhamento da frota operacional na gestão diária da rede de transportes. Verifica o serviço dos agentes únicos de transportes colectivos, controlando os horários, percursos e aproveitamento das carreiras e assegura o seu cumprimento, anotando os problemas e

desajustamentos surgidos no tráfego e providenciando pela substituição de pessoal e de veículos, em caso de ausência, avaria ou outros impedimentos. Verifica o estado de limpeza e manutenção do material circulante, incluindo intervenções pontuais nos sistemas de controlo. Verifica o incumprimento das normas técnicas e de segurança por parte dos agentes únicos de transportes colectivos. Auxilia e orienta, no local, os serviços especiais de transportes, situações de avarias de viaturas, interrupções de trânsito, fecho de ruas e acidentes, com vista à rápida normalização do serviço e circulação. Elabora relatórios de ocorrência e propostas de alteração com vista à optimização do serviço de transportes. Presta informações relativas ao serviço de transportes aos utentes. Colabora com os encarregados gerais operacionais na gestão do pessoal de tráfego, substituindo-os nas suas ausências e impedimentos. Colabora em acções de formação.

Fiscal de parqueamentos. — É o/a trabalhador/a que assegura o controlo das entradas/saídas de veículos nos parques de estacionamento oneroso, arrecadando e entregando as receitas de acordo com os procedimentos legais/regulamentares e os estabelecidos pela empresa. Opera e vigia o funcionamento dos equipamentos e máquinas afectos ao estacionamento de duração limitada e onerosa. Detecta, participa e colabora na reparação de avarias e em trabalhos de conservação, reparação e ensaios dos equipamentos e máquinas afectos ao estacionamento e informa os serviços de factos anómalos. Participa às entidades policiais infracções cuja fiscalização não seja da sua competência, nos casos em que a lei o imponha ou permita. Presta informações da sua competência ao público ou indica a pessoa ou serviço a quem se deve dirigir. Elabora, preenche e tramita os documentos de acordo com os procedimentos instituídos na empresa. Elabora e entrega, com a periodicidade devida, os relatórios necessários ao desempenho das suas funções.

Lavador/a de viaturas. — É o/a trabalhador/a responsável pela limpeza e lavagem das viaturas e das instalações, utilizando os materiais, as técnicas e as ferramentas adequadas com vista à sua higiene e conservação. Lava, quando necessário, exteriormente o motor das viaturas com os produtos adequados. Proceda, se necessário, ao trabalho de lubrificação e abastecimento das viaturas. Zela pelo equipamento, materiais e ferramentas que utiliza e é responsável pelas tarefas que desempenha, quer em termos de tempo, quer em termos de quantidade e qualidade.

Fiel de armazém. — É o/a trabalhador/a responsável pelo recebimento, classificação, registo, armazenamento e fornecimento contra requisição, de matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos. Assegura a eficaz e correcta gestão dos *stocks* com registo das entradas e saídas dos materiais em bases de dados informáticas adequadas. Proceda à determinação dos saldos, registando-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a informação necessária à contabilização das operações subsequentes. Zela pelo equipamento, materiais e ferramentas que estão à sua guarda e é responsável pelas tarefas que desempenha, quer em termos de tempo, quer em termos de quantidade e qualidade.

Vigilante. — É o/a trabalhador/a responsável pela vigilância e correcto transporte colectivo de crianças, garantindo a sua segurança e comodidade nos termos legais.

Acompanha as crianças no atravessamento da via, usando o equipamento adequado para o efeito.

Encarregado geral operacional (transportes fluviais). — É o/a trabalhador/a responsável pela coordenação geral e operacional dos trabalhadores afectos ao seu sector de actividade, por cujos resultados é responsável. Assegura a programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, segundo orientações e directivas superiores. Elabora informações sobre matérias da sua competência, que tenham sido solicitadas ou que julgue relevantes para a empresa. Desempenha, ainda, as seguintes funções:

a) Informa o serviço de aprovisionamento da empresa de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações e que forem solicitados pelos respectivos mestres;

b) Colabora com os respectivos mestres das embarcações em manter legalizada toda a documentação de bordo;

c) Colabora na realização das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

d) Coordena a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação em vigor;

e) Promove a colocação e garante o aprovisionamento e manutenção de equipamento de bem-estar a bordo, conducente à constante melhoria das condições do ambiente de trabalho das tripulações.

Mestre de tráfego local. — É o/a trabalhador/a responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviços. Governa, manobra e dirige a embarcação. Mantém a disciplina e obediência a bordo. Zela pela conservação da embarcação. Mantém legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação. Cumpre as ordens que recebe da empresa e comunica o serviço executado com a periodicidade determinada. Informa com celeridade a empresa sobre o modo como decorrem os serviços efectuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente detectadas/provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

Marinheiro de tráfego local. — É o/a trabalhador/a que coadjuva e substitui o mestre de tráfego fluvial nas suas faltas e impedimentos. Executa os serviços segundo as ordens do mestre. Proceda a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação. Atraca e desatraca, amarra e desamarra as embarcações. Faz a venda e validação de bilhetes na embarcação.

Motorista prático. — É o/a trabalhador/a que faz a manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controlo, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo. Coadjuva, quando necessário, nas manobras de amarração, fundeamento, recepção, recolha e passagem de cabos de reboque. Executa trabalhos de mancaria, conservação e limpeza da embarcação necessários à manutenção e bom funcionamento dos seus apetrechos. Dá informação aos passageiros relacionada com o percurso e arrumação de eventuais veículos e bagagem e efectua a respectiva fiscalização. É o responsável pela limpeza da casa das máquinas.

Secção B

Carreiras, categorias e graus de complexidade funcional

1 — A caracterização das carreiras gerais em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, dos graus de complexidade funcional e do número de posições remuneratórias de cada categoria, decorrem da lei e deste AE.

2 — Os grupos de pessoal existentes na MoveAveiro são:

a) Direcção e chefia, com a carreira e categoria única de director executivo;

b) Técnico superior, que compreende a carreira de coordenador de serviço, e dentro desta a categoria de coordenador do serviço técnico, coordenador do serviço de mobilidade, coordenador do serviço administrativo e financeiro e coordenador do serviço de recursos humanos, a carreira de técnico superior com as categorias de técnico superior de contabilidade e técnico superior de secretariado e administração;

c) Assistente técnico, que compreende a carreira de coordenador técnico, bem como respectiva categoria única, a carreira de administrativo com as categorias de assistente administrativo e tesoureiro e a carreira de técnico profissional com as categorias de técnico de informática, técnico profissional e agente de fiscalização (parquímetros);

d) Assistente operacional, que compreende a carreira de encarregado geral operacional e correspondente categoria única, a carreira de encarregado operacional e correspondente categoria única, a carreira de assistente operacional operário, com as categorias de mecânico, serralheiro, pintor de viaturas e lubrificador, a carreira de assistente operacional de transportes colectivos, que compreende as categorias de agente único e revisor de transportes colectivos e a carreira de assistente operacional geral, que compreende as categorias de fiel de armazém, fiscal de parqueamento, lavador de viaturas e vigilante;

e) Assistente operacional de transportes fluviais que compreende as carreiras de encarregado geral operacional, mestre de tráfego fluvial, motorista de tráfego fluvial e marinheiro de tráfego fluvial.

3 — Em função da titularidade do nível habilitacional em regra exigida para integração em cada carreira, estas classificam-se em três graus de complexidade funcional, nos seguintes termos:

a) Para o grupo de pessoal de técnico superior é atribuído o grau 3 de complexidade funcional, exigindo-se a titularidade de licenciatura adequada ou grau académico superior a esta;

b) Para o grupo de pessoal de assistente técnico é atribuído o grau 2 de complexidade funcional, exigindo-se a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;

c) Para o grupo de pessoal de assistente operacional é atribuído o grau 1 de complexidade funcional, exigindo-se a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;

d) Para o grupo de pessoal de assistente operacional de transportes fluviais é atribuído o grau de complexidade grau 1 de complexidade funcional, exigindo-se a titulari-

dade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada e sem prejuízo do preenchimento dos requisitos especiais decorrentes do exercício da actividade de marítimo, designadamente os respeitantes à inscrição marítima.

4 — Para o exercício de funções de condução de transportes terrestres ou fluviais, e consoante o caso, é ainda exigida a posse das licenças/cartas legalmente exigidas.

5 — As habilitações literárias estabelecidas neste anexo, para os grupos de pessoal, carreiras ou categorias existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos.

Secção C

Desenvolvimento da carreira

I

Progressão

1 — A admissão na empresa será efectuada na 1.ª posição remuneratória de entrada da sua carreira ou grupo de pessoal correspondente.

2 — A progressão na carreira faz-se pela mudança de posição remuneratória dentro da carreira ou categoria onde o trabalhador está integrado.

3 — A passagem do trabalhador à posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, depende do resultado das avaliações do desempenho das funções exercidas, nos termos do disposto no número seguinte.

4 — Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando tenha acumulado dez pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Três pontos por cada menção máxima;
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior pode a progressão efectuar-se quando o trabalhador tenha acumulado pelo menos cinco pontos nos anos imediatamente anteriores, por intermédio de proposta fundamentada do superior hierárquico, sujeita a ratificação do conselho de administração.

6 — A não realização da avaliação de desempenho, por motivo imputável à empresa dá lugar a um processo de ponderação curricular a ser realizado num prazo máximo de seis meses não podendo dar origem à atribuição de menos de um ponto ao trabalhador afectado.

7 — A alteração de posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro do ano em que tem lugar.

II

Contagem da antiguidade

Para efeitos do disposto nos pontos anteriores, a antiguidade de cada trabalhador reporta-se a todo o tempo de desempenho de funções ao serviço da empresa, independentemente do vínculo jurídico respectivo.

III

Princípios gerais da avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho será efectuada mediante um regulamento a negociar entre o conselho de administração da empresa e a estrutura sindical, no prazo máximo de 120 dias após a entrada em vigor das regras constantes deste AE, devendo respeitar os princípios gerais do SIADAP — Sistema de Avaliação do Desempenho da Administração Pública que estiver em vigor para a administração local.

Secção D

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, durante o qual as partes devem agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho, e a sua duração obedece às seguintes regras:

- a) 15 dias para contratos de trabalho a termo certo de duração igual ou inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração não se preveja a ser superior àquele limite;
- b) 30 dias para contratos de trabalho a termo de duração superior a seis meses;
- c) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, em contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- d) 180 dias para os trabalhadores, em contrato de trabalho por tempo indeterminado, que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções dirigentes.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio excepto se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, caso em que será necessário um aviso prévio de 7 dias, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

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

Secção E

Princípio de preferência

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa no âmbito do respectivo procedimento concursal, será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao

seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos para funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

2 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária/profissional específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o/a candidato/a já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

Aveiro, 30 de Julho de 2009.

Pela MoveAveiro — Empresa Municipal de Mobilidade, E. M.:

Pedro Ferreira, presidente da administração.

Gonçalo Caetano Nunes, administrador.

Carlos Santos, administrador.

Pelo Sindicato Nacional Trabalhadores da Administração Local:

Francisco José Santos Brás, presidente da direcção nacional.

Jaime dos Anjos Ferreira, mandatário e membro da direcção nacional.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

João António Silva Brandão.

Depositado em 7 de Setembro de 2009, a fl. 57 do livro n.º 11, com o n.º 209/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Morais Matias, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2004, 31, de 22 de Agosto de 2005, e 35, de 22 de Setembro de 2006, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 15 trabalhadores.

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 2009, e serão revistas anualmente.

Cláusula 26.ª

Trabalho por turnos

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de €133,00.

8 — Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de €133,00 por cada um destes dias.

Cláusula 31.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

2 — Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de €2,50 por dia.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 — €1070:

Encarregado geral.

Grupo 1 — €981:

Motorista de pesados.

Serralheiro mecânico de 1.ª

Serralheiro civil de 1.ª

Grupo 2 — €881:

Controlador de fabrico.

Distribuidor de tubo.

Escriturário A.

Pedreiro ou trolha.

Grupo 3 — €744:

Condutor de máquinas A.

Escriturário B.

Serralheiro mecânico de 2.ª

Serralheiro civil de 2.ª

Grupo 4 — €735:

Condutor de máquinas B.

Serralheiro mecânico de 3.ª

Serralheiro civil de 3.ª

Grupo 5 — €640:

Alimentador de máquinas.

Grupo 6 — €620:

Praticante do 2.º ano.
Servente.

Grupo 7 — €608:

Escolhedor-embalador de tubo de vidro.
Praticante do 1.º ano.

Marinha Grande, 31 de Agosto de 2009.

Pela Morais Matias, S. A.:

Acácio Manuel de Carvalho Morais Matias, administrador.

Luís Miguel Matias Alves, administrador.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Vítor L. S. Otão, mandatário.

Maria Etefvina Ribeiro, mandatária.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2004, 31, de 22 de Agosto de 2005, e 35, de 22 de Setembro de 2006, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, L.da, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo ii.

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 15 trabalhadores.

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 2009, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e 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 referida no n.º 1 pode ser feita, decorridos três 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.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras 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.

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

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

9 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

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

Cláusula 3.ª

Substituição do presente IRCT

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

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

CAPÍTULO II

Condições de admissão

Cláusula 4.ª

Admissão

1 — A admissão de pessoal na empresa só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, sejam possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e das habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer será atribuída pelo menos a categoria de praticante do 2.º ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores também sem qualquer encargo para estes.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1 — A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, em que constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar, licença sem vencimento, etc.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;

e) A empresa abonará ao trabalhador o salário por inteiro, devendo este reembolsá-la da importância recebida da companhia de seguros;

f) Ter e promover relações de trabalho correctas;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

j) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer

anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa, podendo contactar, sempre que possível, os trabalhadores individualmente;

k) No caso de a visita se verificar ao fim-de-semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;

l) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

m) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

n) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm o direito de exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 16.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea c) da cláusula 12.^a, continuarão a ser pagos, tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) De 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago, na totalidade, pelo sindicato;

b) De 26 a 100 trabalhadores, a empresa pagará metade da retribuição, suportando o Sindicato a outra metade;

c) Com 101 ou mais trabalhadores, a empresa pagará a totalidade da retribuição.

2 — Para efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se manter no exercício das suas funções.

3 — Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

1 — Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atri-

buirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, actualizado a cada momento, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

1 — Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores admitidos com contrato a termo para postos de trabalho efectivos, após o período de experiência considerado na convenção, serão integrados no quadro de pessoal permanente.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será o seguinte:

- 1 de Janeiro de 2000 — 39 horas;
- 1 de Janeiro de 2001 — 38 horas;
- 1 de Janeiro de 2003 — 37 horas;
- 1 de Janeiro de 2003 — 36 horas;
- 1 de Janeiro de 2004 — 35 horas;

distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — Todos os trabalhadores têm direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas, no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 22.^a

Obrigatoriedade

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

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 1 ano;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 23.^a

Limites

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 21.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 21.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 24.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na 1.^a hora, 75 % na 2.^a e 100 % nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 23.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legal-

mente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 32.^a, n.º 2, alínea a), quando ultrapasse as 20 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer a transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 13.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, paga nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou de quatro a oito horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

7 — No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

8 — O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

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

4 — Para além do disposto no n.º 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de doze horas quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, sendo que o trabalho suplementar aos feriados só é considerado a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

Cláusula 26.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal os trabalhadores mudam de turno.

2 — Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — No trabalho por turnos, o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição.

O tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de €133,00.

5 — O subsídio de turno não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivarem perda de remuneração.

6 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição. Neste caso, aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 24.^a e 25.^a

7 — Os trabalhadores em regime de turnos que laborem em dia feriado têm o direito de receber esse dia nos termos previstos na cláusula 24.^a, n.º 5.

8 — Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de €133,00 por cada um destes dias.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Retribuições mínimas

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

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com esta, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde constem o nome completo, a categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal auferidos, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 29.^a**Desempenho de outras funções**

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função, a que corresponda remuneração superior, tem o direito de receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2 — Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria.

4 — Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5 — A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

Cláusula 30.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio, desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 10 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 31.^a**Cantinas em regime de auto-serviço**

1 — A empresa deverá criar cantina que em regime de auto-serviço forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de €2,50, por dia.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportesCláusula 32.^a**Deslocações — Pequenas deslocações**

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 24.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

2 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas, inclusive;

c) A ceia, sempre que esteja ao serviço em qual quer período entre as 0 horas e as 5 horas.

3 — Para efeitos do n.º 2 desta cláusula consideram-se:

a) Período de almoço — entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar — entre as 19 horas e as 21 horas;

c) No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de 30 % por quilómetro sobre o preço da gasolina *super*.

Cláusula 33.^a**Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas**

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

a) A um subsídio de 1 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 1;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 22.ª;

d) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

2 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de €7 365,50 enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 34.ª

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.ª

Descanso semanal

1 — Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3 — A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 36.ª

Feriados

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;
18 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;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascensão ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval é considerada dia de descanso (equiparado a feriado).

Cláusula 37.ª

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 25 dias úteis de férias.

2 — No ano civil da admissão, e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 38.ª

Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 26.ª, antes do início das férias, em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio igual ao total dos dias de férias a gozar.

Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias, que gozem.

3 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 39.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justificarem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 40.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 41.^a

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 37.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 42.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 43.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/hora = \frac{V/dia}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 44.^a

Participação da falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 45.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações prevista nas alíneas do n.º 1 da cláusula 46.^a

3 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 46.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastras e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

g) Nascimento de filhos, durante três dias;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e g) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem do exercício de funções em associações sindicais, fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 48.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 16.^a

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

CAPÍTULO VIII

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 49.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior mesmo que a situação que

levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*.

Cláusula 52.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 53.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 54.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 55.^a

Despedimento promovido pela entidade empregadora

1 — Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 56.^a

Justa causa

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por 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 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de 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 sobre 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;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade do cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização, calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 56.^a

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual 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 completos de serviço, o aviso 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.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

I SECÇÃO

Igualdade e direitos da maternidade e da paternidade

Cláusula 59.^a

Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem o direito de gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

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

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto.

4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença por maternidade.

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

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 60.^a

Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filha(o), o pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que podem ser gozados seguida ou interpoladamente, no 1.º mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — Sem prejuízo do constante no número anterior, o pai tem ainda o direito de gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pai tem direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem o direito de gozar o remanescente desta.

Cláusula 61.^a

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental, sem perda de retribuição, de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período da licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenha recorrido à licença parental tem direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 62.^a

Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea a) do número anterior aplica-se ao pai, desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 3 da cláusula 60.^a

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 63.^a

Proibição de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em alternativa à reintegração, pagar-lhe-á uma indemnização em dobro daquela a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

3 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade patronal não se pode opor à sua reintegração.

II SECÇÃO

Trabalhadores Menores

Cláusula 64.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurar desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com a empresa.

III SECÇÃO

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 65.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm:

a) O direito de abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas, nos dias em que tenham aulas;

b) Direito a dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham provas de, exame final ou de frequência;

c) Direito a um dia de dispensa, por cada disciplina, na véspera do exame, sem perda de retribuição.

2 — São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar, no início do ano escolar, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

b) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 66.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

5 — As empresas podem conceder aos trabalhadores que o solicitem empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

6 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

7 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

8 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

Cláusula 67.^a

Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) A formações pós-básicas nos termos da cláusula 70.^a;

f) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 15 horas certificadas em 2003.

5 — Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação certificada em cada ano:

2004 — 20 horas;

2005 — 30 horas;

2006 — 35 horas.

6 — As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três horas quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa por motivos que lhe sejam imputáveis.

7 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm direito a informação e à consulta prévia dos planos de formação das empresas.

Cláusula 68.^a

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 69.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível ii.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 70.^a

Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípios gerais

1 — As empresas criarão e manterão serviços internos, responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 74.^a, a fim de responder a todas as necessidades.

2 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços só é autorizado com o acordo da comissão sindical e, na falta desta, do sindicato.

Cláusula 72.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST),

nos termos do regulamento que vigorar ou for aprovado pelos trabalhadores.

2 — Para o exercício das funções cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de doze horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efectivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm o direito:

a) De receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) De estar correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) De obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de locais de trabalho e sobre a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) De apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional;

e) Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

- Admissão na empresa;
- Mudança de posto ou de funções;
- Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;
- Adopção de uma nova tecnologia.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

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 segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos locais de trabalho;

f) O recurso ao trabalho por turnos ou nocturno.

5 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 73.^a

Responsabilidade

As empresas que com negligência ou dolo não cumprem as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigadas a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

Cláusula 74.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção, são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 75.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover, através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 76.^a, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 76.^a

Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 74.^a, a empresa, ouvidas as comissões referidas na mesma, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectadas rapidamente situações de emergência, tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno, serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam, em caso de emergência, o acesso imediato a apoio.

Cláusula 77.^a

Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 74.^a, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 78.^a

Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 79.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde e medicina no trabalho

Cláusula 80.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa terá de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

3 — Haverá uma comissão de higiene e segurança, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do n.º 4 desta cláusula.

4 — A comissão de higiene e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

5 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de higiene e segurança.

Cláusula 81.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e o fornecimento à comissão de higiene e segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de higiene e segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 9.^a

CAPÍTULO XIV

Das comissões paritárias

Cláusula 82.^a

Constituição

1 — É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 83.^a

Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente AE, caberá ainda à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

Cláusula 84.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 85.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 86.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 87.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- Repreensão verbal;
- Repreensão registada;
- Suspensão do trabalho até seis dias;
- Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- Logo que cesse o contrato de trabalho;
- Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;

c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;

d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

Cláusula 88.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo, nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 89.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

Cláusula 90.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional, e, bem assim, a diminuição da

retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

ANEXO I

Carreiras profissionais

Conservação mecânica

Os trabalhadores classificados como oficial de 3.^a e 2.^a, ao fim de três anos de permanência no respectivo escalão, serão promovidos a oficial de 2.^a e 1.^a, respectivamente.

Administrativos

Os trabalhadores classificados como escriturário B, ao fim de três anos de permanência no escalão, serão reclassificados em escriturário A.

Produção

Condutor de máquinas

Os trabalhadores classificados como praticante, ao fim de dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a condutor de máquinas B, e estes, ao fim de três anos de permanência no escalão, serão promovidos a condutor de máquinas A.

ANEXO II

Descritivo de funções

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função colocar numa ou mais máquinas certas quantidades de varas de tubo de vidro no alimentador automático das mesmas e que, depois das operações efectuadas pela referida máquina, as retira para local apropriado.

Condutor de máquinas. — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automáticas ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.); verifica a temperatura da mufla, prepara a máquina para fabricação; introduz ecrã na máquina e tinta no autoquebrável e no ecrã, examina periodicamente a impressão nos artigos fabricados; alimenta a máquina com tubos de vidro; conserta as quantidades nas caixas, confere medidas para que os produtos fabricados não ultrapassem as tolerâncias expressas na ficha técnica, examina o funcionamento dos maçaricos e vigia o funcionamento da máquina.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação sob a orientação do encarregado geral.

Distribuidor de tubo de vidro. — É o trabalhador que tem como função a recepção, a entrega (incluindo aos clientes) e o registo de tubo de vidro entrado no armazém.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se houver.

Escolhedor-embalador de tubo de vidro. — É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas infor-

mativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe seguimento apropriado. Tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Motorista de pesados. — É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem excepção, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros, com distribuição, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodelas nos potes.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, caldeiras, andaimes e similares para edifícios e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis, considerados sucata.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 — €1070:

Encarregado geral.

Grupo 1 — €981:

Motorista de pesados.

Serralheiro mecânico de 1.^a

Serralheiro civil de 1.^a

Grupo 2 — €881:

Controlador de fabrico.

Distribuidor de tubo.

Escriturário A.

Pedreiro ou trolha.

Grupo 3 — €744:

Condutor de máquinas A.

Escriturário B.

Serralheiro mecânico de 2.^a

Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 4 — €735:

Condutor de máquinas B.

Serralheiro mecânico de 3.^a

Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 5 — €640:

Alimentador de máquinas.

Grupo 6 — €620:

Praticante do 2.^o ano.

Servente.

Grupo 7 — €608:

Escolhedor-embalador de tubo de vidro.

Praticante do 1.^o ano.

Marinha Grande, 31 de Agosto de 2009.

Pela Morais Matias, S. A.:

Acácio Manuel de Carvalho Morais Matias, administrador.

Luís Miguel Matias Alves, administrador.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Vítor L. S. Otão, mandatário.

Maria Etelvina Ribeiro, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 10 de Junho de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 7 de Setembro de 2009, a fl. 56 do livro n.º 11, com o registo n.º 208/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Deliberação da comissão paritária.

Ao dia 3 do mês de Setembro do ano de 2009, na sede da Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, na Rua de Júlio Diniz, 931, 3.º, esquerdo, no Porto, reuniram os representantes da comissão paritária de ambas as partes prevista na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 105.º do contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (FNSFP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, e respectiva revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, e no artigo 493.º do Código do Trabalho, os quais deliberaram por unanimidade o seguinte:

1 — Unificar os grupos n.ºs 6, 7 e 8 da tabela B da revisão do CCT entre a CNIS e a FNSFP, publicada no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, num único grupo, que passará a ser o n.º 6, sob a designação «Outros educadores de infância e professores do ensino básico», que se desenvolve por 10 níveis remuneratórios, nos termos que são levados à redacção da revisão do contrato colectivo de trabalho, assinada nesta data, com efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

Porto, 3 de Setembro de 2009.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

João Carlos Gomes Dias, efectivo.

Nuno dos Santos Rodrigues, efectivo.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, efectivo.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Maria do Céu Dias Gonçalves, efectiva.

Fernanda Manuela Vaz Andrade Pereira, efectiva.

Júlio Miguens Constâncio Velez, efectivo.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores;

e, por ser verdade, vai esta declaração ser assinada e autenticada com o selo branco.

Lisboa, 25 de Agosto de 2009. — A Comissão da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública: *Luís Pedro Correia Pesca* — *Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles*.

Depositado em 9 de Setembro de 2009, a fl. 57 do livro n.º 11, com o n.º 213/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

STI — Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos Alteração — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2009, encontram-se publicados os estatutos do STI — Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, cujo registo enferma de inexactidão.

Assim, a p. 3917 do citado *Boletim do Trabalho e Emprego*, onde se lê: «Registados em 18 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38/2009, a fl. 123 do livro 2» deve ler-se «Registados em 18 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 316.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 38/2009, a fl. 123 do livro 2».

APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, encontram-se publicados os estatutos da associação de empregadores mencionada em epígrafe, os quais enfermam de inexactidões, impondo-se, por esse motivo, as necessárias rectificações.

Assim, a p. 3278, onde se lê:

«Artigo 46.º

1 —

2 — A substituição ou exoneração dos delegados será feita pela assembleia que os elegeu, por escrutínio directo e secreto.»

deve ler-se:

«Artigo 46.º

1 —

2 — A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será feita pela assembleia geral, por escrutínio directo e secreto.»

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Alimentação Racional e Dietética (APARD), que passa a designar-se Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares (APSA) — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 15 de Junho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1986, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004.

Artigo 1.º

A APSA — Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares é uma Associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com a lei vigente.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa, na Rua de São Sebastião da Pedreira, 110, 5.º, 1050-209 Lisboa, podendo estabelecer delegações ou qualquer outra forma de representação social onde seja conveniente, quer em Portugal, quer no espaço da União Europeia.

Artigo 3.º

A Associação é constituída por empresas singulares e colectivas que exerçam em território nacional actividades de indústria ou comércio de alimentos e produtos na área da saúde, designadamente suplementos alimentares, dietéticos e plantas e seus derivados.

Artigo 4.º

1 — A Associação tem por fim o estudo e defesa dos interesses relativos aos seus associados, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social, designadamente pelo relacionamento com associações, uniões, federações e confederações nacionais e estrangeiras.

2 —

Artigo 5.º

A Associação poderá, em qualquer altura, mediante deliberação da assembleia geral, fundir-se ou integrar-se em associações, federações ou confederações congéneres, tanto em Portugal como no estrangeiro, por modo a oferecer às empresas associadas melhores serviços e a dispor de mais meios destinados a apoiar e incentivar o desenvolvimento daquelas.

Artigo 6.º

1 — Podem ser associadas da APSA as empresas referidas no artigo 3.º, desde que proposta a sua admissão por, pelo menos, dois associados e mediante aprovação da direcção.

2 —

3 —

4 — As empresas fundadoras da Associação adquirem, desde já, a qualidade de associados.

Artigo 7.º

São direitos dos associados:

a)

b)

c)

d)

e)

f) Usufruir de todos os benefícios ou regalias da Associação.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

a)

b)

c)

d)

e) Prestar à Associação as informações que lhe forem solicitadas, designadamente aquelas que respeitem ao cumprimento imperativo de obrigações legais por parte das associações;

f) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;

g)

Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

a)

b) Os que tenham praticado actos graves e contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

c)

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

Artigo 21.º

1 — A direcção da Associação é constituída por três elementos, a saber, um presidente, e dois vice-presidentes, que substituem aquele nas suas faltas e impedimentos.

2 —

3 —

Registados em 10 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 91 do livro n.º 2.

ARPBA — Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve — Cancelamento.

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 25 de Outubro de 2008, foi deliberada a extinção voluntária da ARPBA — Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve, tendo o respectivo património transitado para ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da ARPBA — Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve, efectuado em 18 de Dezembro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

ANPME — Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas — Eleição em 14 de Julho de 2009, para o mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente — Dr. Fernando Augusto Morais, sócio fundador.

Vice-presidente — Dr. Nuno Carvalhinha, sócio fundador.

Tesoureiro — POLIVERSAL, S. A., associada n.º 255/1999.

1.º secretário — Daniel Pinto, S. A., associada n.º 213/1999.

2.º secretário — engenheira Paula Espanhol, associada n.º 74/1899.

Vogal — J. J. Teixeira, S. A., associada n.º 98/1999.

Vogal — PLÁSTEME, S. A., associada n.º 103/1999.

Câmara do Comércio e Indústria da Horta Eleição para o triénio de 2009-2012

Direcção

Presidente — Ângelo Manuel da Costa Duarte, portador do cartão de cidadão n.º 04571365, sócio n.º 0638.

Vice-presidente — Paulo Jorge Peixinho de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 5646014, sócio n.º 0629.

Tesoureiro — Rui Fernando Simas Maciel, portador do cartão de cidadão n.º 09224221, sócio n.º 0893.

Secretário — Evaristo Manuel Faria Brum, portador do cartão de cidadão n.º 08199028, sócio n.º 0866.

Vogal — Humberto Manuel Pereira Goulart, portador do bilhete de identidade n.º 5639261, sócio n.º 0478.

Registado em 26 de Agosto de 2009 ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 1 do livro n.º 1.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

...

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

I — CONVOCATÓRIAS

VISTEON Portuguesa, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 31 de Agosto de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa VISTEON Portuguesa, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, a associação signatária comunica que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na VISTEON Portuguesa, L.^{da}, com sede na Zona Industrial de Valé de Carrascas, concelho de Palmela, no dia 3 de Dezembro de 2009, decorrendo a votação em simultâneo nos refeitórios das fábricas de compressores e de electrónica entre as 7 horas e 30 minutos e as 9 horas e entre as 15 horas e as 18 horas.»

