



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo 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) 4514
- Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra 4515
- Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 4516
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros (armazéns) e entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns) 4517
- Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra 4519
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 4520

Convenções colectivas:

- Acordo de empresa entre a Caixa — Banco de Investimento, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — STEC 4521

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- SINAPEM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Emergência Médica — Alteração 4535
- Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social — Revogação do cancelamento do registo dos estatutos 4537

II — Direcção:

- Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço 4537

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

- AOP — Associação Marítima e Portuária — Renúncia de mandato 4538

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Metropolitano de Lisboa, E. P. E. — Alteração 4538

II — Eleições:

- Fábrica Cerâmica de Valadares 4539

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

- GE Power Controls Portugal, Unipessoal, L.^{da} 4539
- Câmara Municipal de Cadaval 4540
- Câmara Municipal de Odivelas 4540
- Metropolitano de Lisboa, E. P. E. 4540

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

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo 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).

As alterações do contrato colectivo 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 30, de 15 de Agosto de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de desinfestação/aplicação de pesticidas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a extensão das alterações a todas as empresas e trabalhadores

do mesmo sector de actividade não representados pelas associações outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 153, dos quais 40 auferem retribuições inferiores às convencionadas, sendo que 20 auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6 %. São as empresas do escalão de dimensão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

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 retroactividade idêntica à 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 35, de 22 de Setembro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra 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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIE-QUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 30, de 15 de Agosto de 2010, 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.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde o dia 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 26 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.

As alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a

FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A associação sindical outorgante requereu a extensão das alterações da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nela previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível elaborar o estudo de impacte da extensão dado existir outra convenção colectiva aplicável no sector e o número de níveis salariais considerados no apuramento dos quadros de pessoal de 2008 ser inferior ao da convenção. No entanto, foi possível apurar que no sector de actividade da convenção existem cerca de 3344 trabalhadores potencialmente abrangidos. A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação, em 7,7 %, e o seguro de acidentes pessoais e o abono para falhas, em 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção prevê 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.

As relações de trabalho na actividade de transformação de chapa de vidro são abrangidas por outras convenções colectivas celebradas entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outras, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004.

Considerando a maior representatividade da Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro, e seguindo o critério anteriormente adoptado, é o contrato colectivo celebrado por esta associação que se aplica a empresas do sector não representadas por qualquer das associações. A exclusão das empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal decorre do artigo 515.º do Código do Trabalho.

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

las de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

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.

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 35, de 22 de Setembro de 2010 foi publicado aviso relativo à presente extensão, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra 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 entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, com excepção dos filiados na Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal, que exerçam a actividade de transformação de chapa de vidro 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 referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições previstas na tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da 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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Junho de 2010.

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 três.

Lisboa, 26 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã, se dediquem ao comércio retalhista, a actividades do comércio grossista identificadas pela respectiva classificação de actividade económica (CAE) e à reparação de bens de uso pessoal e doméstico (CAE 952) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho na área da sua aplicação.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções colectivas aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas quer quanto aos valores das retribuições quer quanto às profissões e categorias profissionais. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2008, que os trabalhadores potencialmente abrangidos por todas as convenções são 58 435.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição em 8 %, o subsídio mensal para falhas, em 5,3 %, o subsídio para grandes deslocações no estrangeiro com acréscimos de 5,4 % e o valor da alimentação dos trabalhadores de hotelaria, entre 5,3 % e 6,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a UACS — União de Associações de Comércio e Serviços e diversas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, pelo que, à semelhança das extensões anteriores, a presente extensão não se aplica às empresas filiadas nas associações inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

As extensões anteriores da convenção não abrangeram empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que eram abrangidos pelo contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, é conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio

comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas decorrentes de deslocações não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2010, foi publicado aviso relativo à presente extensão, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra 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 entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010, são estendidas, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

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

c) A extensão prevista na alínea a) não se aplica às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 25.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 26 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros (armazéns) e entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns).

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 entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros (armazéns) e entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 30 e 32, de 15 e 29 de Agosto de 2010, 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 à publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 26 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto

e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros (armazéns) e entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 30 e 32, de 15 e 29 de Agosto de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores de armazém representados pelas associações sindicais que as outorgaram.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2008 incluí os trabalhadores abrangidos pelas presentes convenções e por outros contratos colectivos para trabalhadores administrativos e de vendas. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 5200.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição, entre 2,6 % e 14,8 %, as ajudas de custo nas deslocações, entre 0,9 % e 10 %, o subsídio de turno, entre 2,1 % e 7,7 % e o seguro e fundo para falhas, entre 1 % e 7,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. Todavia, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

À semelhança de anteriores extensões, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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 as empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete

aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

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 convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros (armazéns) e entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns).

Manda o Governo, pela Ministra 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 dos contratos colectivos entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros (armazéns) e entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 30 e 32, de 15 e 29 de Agosto de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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 21.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra.

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 matérias em vigor do contrato colectivo entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com declarações de rectificação publicadas no mesmo *Boletim*, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2007, e 4, de 29 de Janeiro de 2008, e das respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010, 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 à publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 26 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

O contrato colectivo entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com declarações de rectificação publicadas no mesmo *Boletim*, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2007, e 4, de 29 de Janeiro de 2008, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, se dediquem à actividade de inspecção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A ANCIA requereu a extensão das convenções a todas as empresas da mesma área e âmbito de actividade não filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço.

O contrato colectivo de 2007 é a primeira convenção entre os outorgantes e a alteração de 2010 actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos praticantes, aprendizes e de um grupo residual, são 659, dos quais 82 (12,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 70 (10,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,4 %. São as empresas dos escalões

de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção de 2010 actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 3,4 % e os acréscimos remuneratórios pelo desempenho de funções em 0,8 % e 2,4 %. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

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

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

A extensão da convenção e 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.

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 do contrato colectivo entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra.

Manda o Governo, pela Ministra 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 em vigor constantes do contrato colectivo entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com declarações de rectificação publicadas no mesmo *Boletim*, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2007, e 4, de 29 de Janeiro de 2008, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010, 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 inspecção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

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

Nos termos e para os efeitos 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 entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2010, 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, 26 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Viana do Castelo se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os empregadores do mesmo sector e área de aplicação não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual,

são cerca de 3108, dos quais 1106 (35,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 370 (11,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. É nas empresas de dimensão até 9 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

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

A tabela salarial da convenção contém 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.

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 os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção.

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.

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 contrato colectivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Manda o Governo, pela Ministra 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 entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos

Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2010, são estendidas, no distrito de Viana do Castelo:

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

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

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor 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.

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Março de 2010.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Acordo de empresa entre a Caixa — Banco de Investimento, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — STEC.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

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

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo é vertical e obriga o Caixa — Banco de Investimento, S. A., instituição de crédito (CAE 64190), que o outorga, adiante designado por empresa, bem como todos os seus trabalhadores representados pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas

do Grupo CGD, com os grupos e as categorias profissionais constantes do anexo I.

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

3 — O presente acordo abrange potencialmente 170 trabalhadores, estando os grupos e as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I e II.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia, revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, salvo no que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses, sempre com efeitos a Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

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

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Estágio

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

2 — Na situação de estágio e de acordo com a natureza do mesmo será atribuída uma bolsa mensal não inferior a 80 % do valor mínimo de remuneração da tabela salarial em vigor, em cada momento, na empresa.

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

Cláusula 5.^a

Admissão

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

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

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

SECÇÃO II

Estatuto profissional

Cláusula 7.^a

Determinação da antiguidade

1 — A antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

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

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores são inseridos num dos quatro grupos profissionais previstos no anexo I e classificados nas categorias profissionais constantes do mesmo anexo I de acordo com as funções que desempenham, conforme descrição constante do anexo II.

2 — As remunerações mínimas correspondentes às categorias referidas no número anterior constam do anexo III.

Cláusula 9.^a

Estágio de acesso a nova categoria

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

2 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior, mas logo que seja confirmado na nova categoria terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

3 — O período de estágio conta para efeitos de antiguidade na categoria em que o trabalhador ingressou, após confirmação na mesma.

Cláusula 10.^a

Carreira profissional

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção.

2 — A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais e experiência demonstrados.

3 — As promoções podem ocorrer em qualquer momento, dependendo das necessidades e orientações de gestão.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 11.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo e das disposições legais aplicáveis;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, como tal legalmente reconhecidos, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;

d) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;

e) Passar as declarações de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

Cláusula 12.^a

Proibição à empresa

É vedado à empresa:

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

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

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo e das disposições legais aplicáveis;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;

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

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

g) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

h) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados;

i) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 14.^a

Exercício da actividade sindical

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

Cláusula 15.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se a deduzir nas retribuições e a enviar ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

Cláusula 16.^a

Princípio da não discriminação

A atribuição, pela Empresa, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores, não poderá ser con-

dicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

a) Exercício da actividade sindical;

b) Exercício de direitos decorrentes do regime da parentalidade;

c) Exercício de direitos reconhecidos aos trabalhadores estudantes;

d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;

e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo.

Cláusula 17.^a

Trabalhadores estrangeiros

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

Cláusula 18.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da Empresa, os trabalhadores abrangidos serão integrados, sempre que possível, noutro estabelecimento pertencente à mesma empresa.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Competência da empresa

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 20.^a

Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

2 — Os trabalhadores poderão prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade ou quando haja acordo com a empresa.

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

Cláusula 21.^a

Contrato de trabalho a termo

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;

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

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

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

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

5 — O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado nos termos previstos na lei e a sua duração máxima será a que legalmente for admissível.

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

SECÇÃO II

Tempo da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Períodos de funcionamento

Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento dos serviços.

Cláusula 23.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de oito e quarenta horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia.

Cláusula 24.^a

Registo

1 — A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, elaborado nos termos da lei.

2 — O disposto no número anterior não dispensa a autorização e registo relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 25.^a

Horários de trabalho

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

a) Horário de trabalho normal;

b) Horário de trabalho flexível;

c) Horário de trabalho diferenciado;

d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 22 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho normal

O horário de trabalho normal é o estabelecido pela empresa entre as 8 e as 22 horas, repartido entre dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 27.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

Cláusula 28.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 22 horas.

2 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

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

2 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos de trabalho fixados na cláusula 23.^a

3 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas.

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

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

A empresa e os trabalhadores podem, nos termos da lei, acordar na prestação de trabalho em regime de isenção de horário.

Cláusula 32.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Não são obrigados a prestar trabalho nocturno os trabalhadores que, por norma legal aplicável, a tal sejam dispensados e ainda os que apresentem motivos atendíveis, aceites pela empresa.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

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

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

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações

de gravidez, amamentação, deficiência ou doença crónica, filhos menores de 12 meses ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6 — O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 3 fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

SECÇÃO III

Mobilidade

Cláusula 34.^a

Mobilidade geográfica

A mobilidade geográfica dos trabalhadores fica sujeita ao disposto na lei.

Cláusula 35.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

Nos termos da lei, a empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 36.^a

Definição de retribuição

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

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro.

3 — Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 37.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento discriminativo dos abonos e descontos efectuados conforme exigido pela lei.

Cláusula 38.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$(Rm \times 12)/(52 \times n)$$

sendo R_m o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal.

Cláusula 39.^a

Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta do anexo III.

Cláusula 40.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias é igual à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

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

3 — O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber um subsídio de Natal de valor correspondente a um mês da maior retribuição mensal auferida no respectivo ano e que será pago com a retribuição de Novembro.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, incluindo por morte;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O disposto no número anterior não se aplica quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 43.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de € 11,10, que será pago mensalmente.

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

3 — Quando, por motivo de deslocação, seja pago ao trabalhador o valor correspondente ao almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho suplementar

A retribuição do trabalho suplementar será calculada nos termos da lei.

Cláusula 45.^a

Deslocações ao serviço da empresa

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,30 \times \text{preço da gasolina sem chumbo 98}$;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, podendo a empresa determinar a categoria da unidade hoteleira a utilizar ou o valor máximo a pagar por diária.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão pagas contra a apresentação das respectivas facturas.

5 — Para além do previsto no anterior n.º 4, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, necessárias para cabal desempenho da sua missão.

6 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

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

8 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam do seguro normal de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 46.^a

Descanso semanal

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Nos serviços que funcionem, ininterruptamente ou não, aos sábados, domingos e feriados e independentemente do tipo do horário adoptado, os dias de descanso semanal deverão coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a empresa.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

Cláusula 47.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os que como tal forem legalmente considerados.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 48.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 49.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias remuneradas, período este que prejudica o acréscimo de dias previsto no Código do Trabalho em função da assiduidade.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 50.^a

Faltas

As faltas dos trabalhadores ficam sujeitas ao regime legal.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 51.^a

Impedimentos prolongados

A suspensão do contrato de trabalho dos trabalhadores por impedimento prolongado fica sujeita ao regime estabelecido na lei.

Cláusula 52.^a

Licença sem retribuição

A empresa poderá conceder licenças sem retribuição nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 53.^a

Segurança e saúde no trabalho

A empresa deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, nos termos legalmente estabelecidos.

Cláusula 54.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 55.^a

Princípios gerais

1 — A empresa deve fomentar, nos termos da lei, a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de produtividade dos seus trabalhadores e de assegurar o desenvolvimento das

potencialidades e aptidões dos mesmos, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas e para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2 — A formação profissional dos trabalhadores fica sujeita ao disposto na lei.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Cláusula 56.^a

Trabalhador-estudante

1 — A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes ao trabalhador-estudante.

2 — A empresa divulgará, pela forma que considerar mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio da comissão executiva ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquela.

Cláusula 58.^a

Infracção e procedimento disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos prazos e nos termos legalmente estabelecidos.

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos da lei.

Cláusula 59.^a

Sanções aplicáveis

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

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

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

7 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Registo de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares, nos termos da lei.

Cláusula 61.^a

Suspensão preventiva

Nos casos previstos na lei, e nos termos e condições aí estabelecidos, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador.

Cláusula 62.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar no prazo e nas condições estabelecidas na lei.

Cláusula 63.^a

Ilicitude do despedimento

A ilicitude do despedimento e a invalidade do procedimento são apreciadas nos termos da lei.

Cláusula 64.^a

Suspensão e impugnação do despedimento

O trabalhador que for despedido pode, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão de despedimento, bem como opor-se ao despedimento nos termos legalmente estabelecidos.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 65.^a

Princípio geral

1 — A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da parentalidade.

2 — A empresa divulgará, pela forma que considerar mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

CAPÍTULO XI

Empréstimos para habitaçãoCláusula 66.^a**Princípio geral**

1 — A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores no activo, os quais deverão ser liquidados no máximo de 30 anos e ou até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Para satisfação dos pedidos de crédito para habitação, a empresa estipulará um *plafond* máximo e incluirá no seu orçamento o respectivo valor anual a calcular em função das suas disponibilidades.

Cláusula 67.^a**Finalidade dos empréstimos**

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

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

Cláusula 68.^a**Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 208 326,50 e não pode ultrapassar 90 % do valor total da aquisição ou da avaliação sendo este cálculo efectuado sobre o menor dos dois valores referidos.

2 — O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto biennialmente.

Cláusula 69.^a**Taxas de juro e outras condições**

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é:

a) Até ao montante de € 110 000 igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente;

b) O remanescente € 98 326,50 igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente, agravada em 25 %.

2 — A variação das taxas referidas nos números anteriores determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

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

Cláusula 70.^a**Regime aplicável aos contratos já celebrados**

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente Acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com a seguinte especialidade:

A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 15 %.

Cláusula 71.^a**Extinção do contrato de trabalho**

1 — Nos casos em que o trabalhador (mutuário) deixar de exercer funções na empresa, por reforma ou pré-reforma, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial.

2 — Se o trabalhador (mutuário) deixar de exercer funções na empresa em casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legalmente estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o trabalhador (mutuário) e a empresa.

ANEXO I**Grupos profissionais e categorias**

Os trabalhadores inseridos nos diversos grupos profissionais exercem as funções relativas à sua categoria, descritas no anexo II, podendo desempenhá-las de acordo com a responsabilidade interna, as competências, qualificações e aptidões ali indicadas.

Grupos profissionais	Categorias profissionais
A — Direcção	Director-coordenador. Director. Director-adjunto. Subdirector.
B — Analistas	Analista supervisor. Analista sénior. Analista. Analista júnior.
C — Especialistas	Especialista supervisor. Especialista sénior. Especialista. Especialista júnior.
D — Administrativos	Supervisor administrativo sénior. Supervisor administrativo. Administrativo sénior. Administrativo. Administrativo assistente. Auxiliar/motorista.

ANEXO II**Descrição de funções**

Director-coordenador. — Integra a alta direcção do Banco de forma autónoma, toma as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos do Banco e na esfera da sua responsabilidade. Colabora na elaboração de decisões a tomar ao nível da administração. Superintendente no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Reporta directamente ao administrador do respectivo pelouro e coordena pelo menos uma área de negócio ou suporte.

Director, director-adjunto e subdirector. — Toma decisões de acordo com a esfera da sua responsabilidade e área de actuação, seguindo o quadro das políticas e objectivos da direcção e do Banco.

Superintende no planeamento, organização e coordenação das suas actividades e da equipa dele dependente. Elabora estudos, análises e pareceres de natureza técnica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências, concretizando acções e operações inerentes à sua actividade e responsabilidades funcionais.

Elabora propostas para tomada de decisão ao nível da direcção e da administração, podendo reportar directamente à mesma. As categorias profissionais elencadas têm um grau de responsabilidade superior, relativamente à sua ordem, correspondendo-lhes, por isso, maior poder de decisão.

Grupo profissional B

Agrega as categorias de analista.

Analista. — Enquadrado numa carreira de gestão em área de negócio ou suporte, o Analista elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências, concretizando acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar analistas e ou outros empregados de categoria interna igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica/hierárquica correspondente ao nível em que se encontra e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por analista de categoria interna igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Grupo profissional C

Agrega as categorias de especialista.

Especialista. — Enquadrado numa carreira de *business support* em área de negócio ou área de suporte, elabora trabalhos com elevado nível de especialização técnica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar especialistas e ou outros empregados de categoria interna igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica correspondente ao nível em que se encontra e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por especialista de categoria interna igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Grupo profissional D

Agrega as categorias de carácter administrativo e operacional.

Administrativo. — Realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria interna igual ou inferior. Em funções de secretariado, executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

ANEXO III**Tabela salarial**

Categoria	Valor (euros)
Director-coordenador	2 500
Director	2 000
Director-adjunto	1 700
Subdirector	1 500
Analista supervisor	1 400
Analista sénior	1 300
Analista	1 200
Analista júnior	1 100
Especialista supervisor	1 400
Especialista sénior	1 300
Especialista	1 200
Especialista júnior	1 100
Supervisor administrativo sénior	1 200
Supervisor administrativo	1 070
Administrativo sénior	1 000
Administrativo	920
Administrativo assistente	850
Auxiliar/motorista	700

ANEXO IV**Regulamento do crédito à habitação****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Fins dos empréstimos**

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

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Nos termos do presente regulamento, serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objecto o financiamento à aquisição ou construção de habitação

própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

3 — Quando ocorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

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

a) Dois terços do valor do empréstimo ou de um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) Um terço do valor do terreno ou de um nove avos do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5 — Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

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

7 — O disposto na alínea e) do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo do n.º 3:

a) O montante a emprestar não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro motivo superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da

habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea b) do precedente n.º 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 90 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação, ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação efectuada pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 4.º

Limites gerais do valor do empréstimo

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

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 90 % do valor das obras, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a $\frac{1}{24}$ dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) Agregado familiar: o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou com periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

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

Artigo 7.º

Prazos de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Os empréstimos concedidos ao abrigo deste regulamento terão de ser liquidados até o trabalhador (mutuário) completar 65 anos de idade.

Artigo 8.º

Taxas de juro

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

Artigo 9.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao trabalhador (mutuário) das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 10.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, em prestações constantes, mensais e iguais, abrangendo capital e juros.

2 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização do empréstimo ou no mês subsequente ao da primeira utilização do empréstimo, nos casos em que a respectiva utilização seja faseada em parcelas.

3 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos trabalhadores/beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores assumir o compromisso de receberem o vencimento por transferência bancária em conta e mantê-la provisionada para suportar os respectivos débitos.

4 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa que resultar de 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu ou de outra taxa legalmente fixada

como taxa equivalente, uma ou outra agravada em 25 %, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, exigindo-se a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 13.º

5 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 9.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 4, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

6 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano, a contar da data da concessão do adiantamento.

7 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

8 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao trabalhador/beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa EURIBOR a seis meses acrescida de um *spread* até 2 %.

Artigo 11.º

Pagamento antecipado

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

2 — Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste regulamento.

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, obtido o consentimento escrito da empresa, e apenas nos termos e para os efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 12.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos exclusivamente por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos no n.º 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja considerado suficiente pela empresa.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista à transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 13.º

Seguros

1 — O trabalhador (mutuário) garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de

invalidez total e permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da Empresa.

2 — O seguro de vida referido no anterior n.º 1 deverá, em iguais condições, ser extensivo ao cônjuge ou a eventuais co-mutuários e abranger o evento de morte ou de invalidez total e permanente daquele.

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

4 — As cláusulas sobre seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela Empresa, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que o Caixa Banco de Investimento, S. A., é interessado neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

Artigo 14.º

Obrigações de habitar

1 — Os trabalhadores/beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto seja do conhecimento da empresa.

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

Artigo 15.º

Situações especiais

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

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

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 16.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste Regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

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

Artigo 17.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o trabalhador (mutuário) deixar de exercer funções na empresa, por reforma ou pré-reforma, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial.

2 — Se o trabalhador (mutuário) deixar de exercer funções na Empresa em casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para EURIBOR a seis meses, acrescida de um *spread* até 2 %, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 18.º

Instrução do processo

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

1) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta Predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da reparição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso.

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, de onde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;

- f) Licença de habitação;

2) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;

c) Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;

d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;

e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;

g) Certificado do loteamento, quando necessário;

h) Licença de construção;

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

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

4) Empréstimos para substituição de empréstimo noutra instituição de crédito:

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

b) Declaração da instituição mutuante, da qual conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes;

5) Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, da qual constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 19.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

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

2 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para

a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

3 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

Artigo 20.º

Caducidade da autorização

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

Artigo 21.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 22.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

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

Artigo 23.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

Lisboa, 28 de Setembro de 2010.

Pela Caixa Banco de Investimento, S. A.:

António Carlos Bastos Martins, administrador e mandatário.

Manuel Lopes Cunha, director do Gabinete de Recursos Humanos e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD:

João Artur Fernandes Lopes, presidente da direcção e mandatário.

Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha, vice-presidente da direcção e mandatário.

Depositado em 28 de Outubro de 2010, a fl. 94 do livro n.º 11, com o n.º 218/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SINAPEM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Emergência Médica — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 10 de Setembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2010.

Os artigos 1.º a 8.º mantêm a sua redacção inicial.

O artigo 9.º passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 9.º

Readmissão

1 — O sócio que tiver pedido a saída do Sindicato apenas será readmitido após análise e decisão da direcção.

2 — Aplica-se o artigo 7.º no caso de recusa e o artigo 6.º, alíneas a) a d), e 8.º no caso da readmissão.

O artigo 10.º passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 10.º

Direitos dos sócios

1 — Constituem direitos dos sócios, designadamente:

a) Eleger e ser eleitos para corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em toda a actividade do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais;

c) Recorrer para os órgãos competentes de quaisquer sanções disciplinares que lhe sejam aplicadas ou de quaisquer actos dos órgãos do Sindicato que considere irregulares;

d) Ser informado de toda a actividade sindical;

e) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais e sociais, comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

f) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato participar, nos termos dos respectivos estatutos;

g) Criticar, livremente, no seio do Sindicato, a actuação e decisões dos seus órgãos.

2 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) O SINAPEM está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos do Sindicato;

b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante

a intervenção e participação nos órgãos do SINAPEM e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado;

c) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do SINAPEM subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

Os artigos 11.º a 50.º mantêm a sua redacção inicial.

O artigo 51.º passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 51.º

Competências do presidente

1 — Compete-lhe, nomeadamente:

a) Proceder à análise de participações ou queixas disciplinares que lhes forem apresentadas pela direcção ou por um sócio efectivo;

b) Nomear instrutor para o processo disciplinar;

c) Decidir o desfecho do processo;

d) Cumprir e fazer cumprir o capítulo iv dos presentes estatutos.

2 — Em caso de impossibilidade do presidente, é o vice-presidente que o substitui.

3 — O presidente pode ainda delegar as suas funções no vice-presidente.

O artigo 52.º passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 52.º

Competências dos secretários

1 — Compete aos secretários:

a) Elaborar as actas de cada sessão;

b) Tratar de todo o expediente relacionado com as participações disciplinares e processos disciplinares;

c) Participar na votação dos processos disciplinares.

O artigo 53.º passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 53.º

Reuniões

O conselho de disciplina reunirá, sempre que necessário, por convocação do seu presidente ou pela maioria dos seus membros.

O artigo 54.º passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 54.º

Decisões

1 — O conselho de disciplina decide validamente desde que estejam presentes três dos seus membros.

2 — As decisões são tomadas por maioria de votos.

3 — Caso haja igualdade na votação, o presidente tem voto de qualidade.

O novo artigo 55.º passa a ter a redacção do antigo artigo 53.º

O novo artigo 56.º passa a ter a redacção do antigo artigo 54.º

O novo artigo 57.º passa a ter a redacção do antigo artigo 55.º

O novo artigo 58.º passa a ter a redacção do antigo artigo 56.º

O novo artigo 59.º passa a ter a redacção do antigo artigo 57.º

O novo artigo 60.º passa a ter a redacção do antigo artigo 58.º

O novo artigo 61.º passa a ter a redacção do antigo artigo 59.º

O novo artigo 62.º passa a ter a redacção do antigo artigo 60.º

O novo artigo 63.º passa a ter a redacção do antigo artigo 61.º

O novo artigo 64.º passa a ter a redacção do antigo artigo 62.º

O novo artigo 65.º passa a ter a redacção do antigo artigo 63.º

O novo artigo 66.º passa a ter a redacção do antigo artigo 64.º

O novo artigo 67.º passa a ter a redacção do antigo artigo 65.º

O novo artigo 68.º passa a ter a redacção do antigo artigo 66.º

O novo artigo 69.º passa a ter a redacção do antigo artigo 67.º

O novo artigo 70.º passa a ter a redacção do antigo artigo 68.º

O novo artigo 71.º passa a ter a redacção do antigo artigo 69.º

O novo artigo 72.º passa a ter a redacção do antigo artigo 70.º

O novo artigo 73.º passa a ter a redacção do antigo artigo 71.º

O novo artigo 74.º passa a ter a redacção do antigo artigo 72.º

O novo artigo 75.º passa a ter a redacção do antigo artigo 73.º

O novo artigo 76.º passa a ter a redacção do antigo artigo 74.º

O novo artigo 77.º passa a ter a redacção do antigo artigo 75.º

O novo artigo 78.º passa a ter a redacção do antigo artigo 76.º

O novo artigo 79.º passa a ter a redacção do antigo artigo 77.º

O artigo 80.º passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 80.º

Eleição

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita pelos sócios inscritos em cada uma das delegações e na sede do SINAPEM.

2 — Em cada votação, elege-se um delegado efectivo e um suplente que o possa substituir.

3 — Os delegados sindicais eleitos são os que obtiverem a maioria dos votos.

4 — O voto é secreto e directo.

5 — O número de delegados sindicais será determinado pela direcção, de acordo com as características

e necessidades dos locais de trabalho e de disposições legais.

6 — A direcção deverá comunicar à entidade patronal os nomes dos trabalhadores que foram eleitos delegados sindicais e os destituídos.

O artigo 81.º passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 81.º

Mandato

1 — Durante o seu mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos.

2 — A duração do mandato dos delegados sindicais cessa com o termo do exercício das funções da direcção sindical que o ratificou, embora o delegado sindical cessante se mantenha em funções até à eleição.

3 — A destituição fora destes casos exige uma convocatória de reunião pela direcção, a requerimento de pelo menos 25 % dos associados da delegação por onde o delegado tenha sido eleito, com a antecedência mínima de 15 dias, e da qual conste a intenção de destituição.

4 — A reunião só funcionará validamente quando nela esteja presente a maioria simples dos associados.

O artigo 82.º passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 82.º

Fundamentos da destituição

São, nomeadamente, razões para destituição dos delegados sindicais:

- a) Não oferecer confiança aos seus colegas;
- b) Sofrer sanção sindical superior à repreensão escrita;
- c) Por iniciativa do próprio;
- d) Ter pedido demissão de sócio do Sindicato;

e) O não cumprimento dos presentes estatutos;

f) Por qualquer acção ou omissão, perder a confiança da direcção;

g) A não comparência a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

O artigo 83.º passa a ter a redacção do antigo artigo 80.º

O artigo 84.º passa a ter a redacção do antigo artigo 81.º

O artigo 85.º passa a ter a redacção do antigo artigo 82.º

O artigo 86.º passa a ter a redacção do antigo artigo 83.º

O artigo 87.º passa a ter a redacção do antigo artigo 84.º

O artigo 88.º passa a ter a redacção do antigo artigo 85.º

O artigo 89.º passa a ter a redacção do antigo artigo 86.º

O artigo 90.º passa a ter a redacção do antigo artigo 87.º

O artigo 91.º passa a ter a redacção do antigo artigo 88.º

O artigo 92.º passa a ter a redacção do antigo artigo 89.º

Mantém-se o símbolo do Sindicato aprovado na assembleia constituinte.

Registados em 29 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 133 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social — Revogação do cancelamento do registo dos estatutos

Por sentença da 10.ª Vara Cível do Tribunal da Comarca de Lisboa, 1.ª Secção, de 2 de Julho de 2010, transitada em julgado em 28 de Setembro de 2010, foi declarada nula a deliberação da assembleia geral de extinção do Sindicato em epígrafe.

Assim, procede-se à revogação do cancelamento do registo dos estatutos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2009, nos termos do n.º 6 do artigo 456.º do Código do Trabalho.

II — DIRECÇÃO

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço

Eleição em 16 de Agosto de 2010 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — AGRESTA — Américo Temporrão Reis.

Vice-Presidente — Terras do Conclave Agro Turismo, L.^{da} — João Paulo Aroso Costa Pereira.

Secretário — José Maria — Sociedade de Mediação de Seguros, Unipessoal, L.^{da} — José Manuel Moreira.

Tesoureiro — PIM, Unipessoal, L.^{da} — Elisabette Cardoso Rocha.

Vogal — Eira Longa — Unipessoal, L.^{da} — Luís Filipe Esteves.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

AOP — Associação Marítima e Portuária — Renúncia de mandato

Na direcção, eleita em 25 de Março de 2009, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, para o mandato de três anos, os membros a seguir identificados renunciam ao mandato:

Engenheiro Eduardo Pimentel, em representação da SADOPT — Terminal Marítimo do Sado, S. A.

Engenheiro Paulo Manuel do Sameiro de Moutinho Neves, em representação da SADOPT — Terminal Marítimo do Sado, S. A.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Metropolitano de Lisboa, E. P. E. — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 13 de Outubro de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010.

Artigo 48.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto por três membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalho, dirigir e secretariar as reuniões, elaborar as actas das reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

3 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações.

Artigo 66.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Registados em 29 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 101, a fl. 152 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Fábrica Cerâmica de Valadares

Eleição em 30 de Setembro de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

António Maria Oliveira de Sousa, morador na Rua de Fernando Pessoa, 98, 3.º, direito, Quinta da Bela Vista, Coimbrões, Santa Marinha, portador do bilhete de identidade n.º 5876504, de 17 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de verificador de qualidade.

Daniel Trindade Gonçalves, morador na Travessa do Tronco, 17 2.º, esquerdo, São Mamede de Infesta, Matosinhos, portador do bilhete de identidade n.º 9030520, de 16 de Janeiro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de vidrador.

Justiniano Rodrigues das Neves, morador no Bairro Piscatório, 96, Silvalde, Espinho, portador do bilhete de identidade n.º 6857133, de 29 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de operador de enfora e desenfora.

Américo José Rodrigues da Silva, morador na Travessa das Oliveiras, 67, 3.º, frente, Madalena, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 9654108, de 7 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de vidrador.

António Fernando Gomes de Sousa, morador na Rua do Jungueiro, 162, Valadares, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 7996841, de 14 de Junho de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de vidrador.

Suplentes:

Carlos Maria Pinto, morador na Rua do Estado de Índia, 660, 6.º piso, Mafamude, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 7755868, de 22 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.

Quintino Raul Dias Almeida, morador na Rua do Clube Futebol Valadares, 20-B, 175, Valadares, portador do bilhete de identidade n.º 09569080, de 4 de Março de 2010, do arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de retocador.

Ricardo Gil Silva Sampaio, morador na Rua de António Grenjo, 543, 3.º, traseiras, Candal, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 12547666, de 7 de Junho de 2006, de arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de ajudante de oleiro.

Registados em 29 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 102, a fl. 152 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

GE Power Controls Portugal, Unipessoal, L.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa GE Power Controls Portugal, Unipessoal, L.ª, realizada em 15 de Outubro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010.

Efectivos:

Paula Cristina Sousa Monteiro, bilhete de identidade n.º 7769939, emitido em 29 de Julho de 2003, no Arquivo de Lisboa.

Maria Isabel Leite Ferreira, bilhete de identidade n.º 10856456, emitido em 15 de Novembro de 2005, no Arquivo de Lisboa.

Verónica Alexandre Ferreira Lapa, bilhete de identidade n.º 11692690, emitido em 15 de Fevereiro de 2007, no Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Belmiro Fernando Carvalho Pinto, bilhete de identidade n.º 09846481, válido até 19 de Julho de 2015, do Arquivo de Lisboa.

Paulo Eleutério Gonçalves Pereira Jardim, bilhete de identidade n.º 03720238, válido até 12 de Novembro de 2013, do Arquivo de Lisboa.

Laura Maria dos Santos Cruz, bilhete de identidade n.º 10611692, válido até 20 de Janeiro de 2015, do Arquivo de Lisboa.

Registado em 29 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 47 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Cadaval

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Cadaval, realizada em 19 de Outubro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010.

Efectivos:

Luis António dos Santos Leal, bilhete de identidade n.º 7395646, emitido em 15 de Setembro de 2000, no Arquivo de Lisboa.

Rui Jorge Sobral Henriques, bilhete de identidade n.º 6966455, emitido em 20 de Abril de 2001, no Arquivo de Lisboa.

Maria Teresa Porfírio Torres, bilhete de identidade n.º 8542260, emitido em 20 de Janeiro de 2005, no Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Francisco José Clemente Santos, bilhete de identidade n.º 9313785,

Vítor Hugo Rodrigues Branco, bilhete de identidade n.º 124305524, emitido em 24 de Janeiro de 2006, no Arquivo de Lisboa.

Mónica Alexandra Lourenço Santos, bilhete de identidade n.º 12153787, emitido em 23 de Junho de 2006, no Arquivo de Lisboa.

Registado em 27 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 47 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Odivelas

Eleição realizada em 12 de Outubro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010.

Efectivos:

Alexandra Margarida Cardoso Rebeca Vital, com o bilhete de identidade n.º 11278147.

Delfo de Jesus Sá Valverde, com o bilhete de identidade n.º 3181003, emitido em 31 de Outubro de 2005, no arquivo de Lisboa.

Maria Paula Belpinho da Silva Lança, com o bilhete de identidade n.º 06034845.

Gil Leandro Monteiro Lebre, com o bilhete de identidade n.º 11709272, emitido em 22 de Julho de 2009, na loja do cidadão de Odivelas.

Bere Mali, com o bilhete de identidade n.º 7991697, emitido em 25 de Agosto de 2004, no arquivo de Lisboa.

Óscar Manuel Rodrigues Santos, com o bilhete de identidade n.º 5225757.

Suplentes:

Joaquim Manuel Ferreira Duarte, com o bilhete de identidade n.º 7352133, emitido em 8 de Julho de 2008, no arquivo de Lisboa.

Fernanda Clara Ferreira Rodrigues, com o bilhete de identidade n.º 8796009, emitido em 30 de Janeiro de 2008, no arquivo de Lisboa.

Sandra Cristina Tomé, com o bilhete de identidade n.º 11451444.

Filomena da Conceição Ferreira Amaral, com o bilhete de identidade n.º 05957838.

Joaquim Símplicio Neto Pisco, com o bilhete de identidade n.º 5035319, emitido em 11 de Agosto de 2000, no arquivo de Lisboa.

Sónia Cristina Salgueiro da Silva Vicente, com o bilhete de identidade n.º 11552848.

Registados em 27 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 86, a fl. 47 do livro n.º 1.

Metropolitano de Lisboa, E. P. E.

Eleição realizada em 13 de Outubro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010.

Efectivos:

1.º José Luís do Carmo dos Santos, com o bilhete de identidade n.º 9628802, técnico superior licenciado.

2.º Ricardo António Lopes Rodrigues, com o bilhete de identidade n.º 10590003, operador comercial.

3.º Armando de Jesus Silva Martins, com o bilhete de identidade n.º 8497536, oficial electromecânico.

4.º Luís Manuel Silva Farinha, com o bilhete de identidade n.º 9609246, maquinista.

5.º José Luís da Silva Caldeira, com o bilhete de identidade n.º 8104842, maquinista.

6.º José Manuel Neto Cordeiro, com o bilhete de identidade n.º 7465965, oficial electromecânico.

7.º Márcio Miguel Santos Vitorino, com o bilhete de identidade n.º 11550875, operador comercial.

Suplentes:

1.º Luís Miguel Ribeiro Nunes, com o bilhete de identidade n.º 10107002, maquinista.

2.º Paulo Jorge Vitorino dos Santos Silva, com o bilhete de identidade n.º 06186833, inspector de movimento.

3.º António José dos Reis Campos, com o bilhete de identidade n.º 6248046, oficial electromecânico.

4.º António Filipe Ferreira Crespo, com o bilhete de identidade n.º 6624816, inspector de tracção.

5.º Rui Alberto Jóia Martins do Nascimento, com o bilhete de identidade n.º 7008970, inspector de tracção.

6.º Carlos Manuel Monteiro Duarte, com o bilhete de identidade n.º 10106279, oficial de via.

7.º Sandra Cristina dos Santos, com o bilhete de identidade n.º 10527841, operador comercial.

Registados em 2 de Novembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 89, a fl. 48 do livro n.º 1.

