

Boletim do Trabalho e Emprego

22

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 3,04

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 22	P. 3321-3352	15-JUNHO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3323
Organizações do trabalho	3343
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- | | |
|--|------|
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o SITEC — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro e do CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros | 3323 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações aos CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e das alterações ao CCT entre a AHETA — Assoc. dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços | 3325 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal | 3326 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|--|------|
| — CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Alteração salarial e texto consolidado | 3328 |
| — CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras | 3340 |
| — Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual ao CCT entre aquela associação de empregadores e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro | 3342 |
| — CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação | 3342 |

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- | | |
|--|------|
| — Sind. Nacional dos Professores Licenciados — Alteração | 3343 |
|--|------|

II — Corpos gerentes:

— SINORQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte	3343
— Sind. dos Funcionários Parlamentares	3344

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Shell Lubrificantes (SL), S. A.	3346
— TORRALTA, S. A. — Alteração	3349

II — Identificação:

— C. A. C. I. A. — Companhia Aveirense Componentes Indústria Automóvel, S. A.	3350
— FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A.	3351
— Sociedade de Componentes Bobinados de Ovar	3351
— Companhia Nacional de Bailado	3351
— Shell Lubrificantes (SL), S. A.	3351
— Petrogal, S. A. — Substituição	3352

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— G. C. — Gráfica de Coimbra, L. ^{da}	3352
— PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.	3352

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro e do CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se publico ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, e das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código

do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes à publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 27 de Maio de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, e entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregador e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram cuja actividade seja a produção, comercialização, exportação e transformação de produtos de cortiça.

As associações sindicais requereram a extensão das alterações das convenções em causa a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes.

As referidas convenções actualizam a tabela salarial. No entanto, as retribuições previstas em cada uma das convenções são diferentes, sendo substancialmente superiores as da celebrada pela AIEC.

Por outro lado, os números de trabalhadores e empregadores abrangidos pelo CCT celebrado pela APCOR, referidos pela própria convenção, são significativamente superiores aos indicados no CCT celebrado pela AIEC.

Os números de trabalhadores abrangidos pelas convenções são, no essencial, confirmados pelos elementos apurados pelos quadros de pessoal de 2002. De acordo com esta fonte, o CCT celebrado pela AIEC abrange 174 trabalhadores, com exclusão de aprendizes, praticantes e outros em situações residuais não especificadas; relativamente aos trabalhadores a tempo completo, em número de 112, 13,4% auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 10,7% auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. O CCT celebrado pela APCOR abrange 846 trabalhadores, com exclusão de aprendizes, praticantes e outros em situações residuais não especificadas; relativamente aos trabalhadores a tempo completo, em número de 577, 8,8% auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 3,6% auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%.

As convenções actualizam outras prestações pecuniárias, como diuturnidades, subsídio de refeição e abono para falhas, em percentagens que variam entre 1,3% e 47,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, mas, atendendo a que estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições do CCT celebrado pela APCOR para alguns grupos de trabalhadores são inferiores à retribuição mínima mensal garantida prevista no Decreto-Lei n.º 242/2004, de 31 de Dezembro. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as retribuições da convenção inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Ao promover a melhoria das condições de trabalho, é necessário também acautelar as condições de concorrência no sector de actividade, pelo que, tendo em conta a maior representatividade da convenção celebrada pela APCOR, proceder-se-á à extensão desta convenção em toda o sector de actividade. Estender-se-á o CCT celebrado pela AIEC no âmbito das empresas nela filiadas, com vista a assegurar a uniformização das condições de trabalho dos respectivos trabalhadores.

A presente extensão só abrangerá o território do continente. A actividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território das Regiões competiria aos respectivos Governos Regionais.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro e entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça cuja actividade seja a produção, comercialização, exportação e transformação de produtos de cortiça e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida no número anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — As retribuições previstas no anexo II do contrato colectivo de trabalho referido no n.º 1 e relativas aos grupos X — servente de limpeza menor, XI, XII, XIII e XIV apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações aos CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e das alterações ao CCT entre a AHETA — Assoc. dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2003, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes à publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 27 de Maio de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As alterações das referidas convenções actualizam as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias. Ambas as convenções abrangem o distrito de Faro e aplicam-se à actividade de hotelaria (alojamento); o CCT AIHSA/FESAHT aplica-se também à actividade de restauração.

2 — As associações outorgantes requereram a extensão das alterações das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — O CCT AIHSA/ESAHT abrange 11 398 trabalhadores na actividade de restauração e 15 069 na hotelaria. É significativo o número dos trabalhadores que

auferem retribuições inferiores às convencionais: cerca de 36% dos trabalhadores a tempo completo auferem retribuições inferiores, dos quais 18% têm retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7%.

O CCT AHETA/FETESE abrange 15 314 trabalhadores na actividade de hotelaria. O número de trabalhadores a tempo completo com retribuições inferiores às da convenção é superior a 45%, dos quais cerca de 30% têm retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%.

4 — O CCT AIHSA/FESAHT actualiza o subsídio de alimentação em 2,7% e 3,5%, o abono para falhas em 3,5% e o prémio de conhecimento de línguas em 2,5%. O CCT AHETA/FETESE actualiza o subsídio de alimentação em 2,6% e 4,3% e o abono para falhas e o prémio do conhecimento de línguas em 2,6%.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores de ambas as convenções, justifica-se incluí-las na extensão.

5 — Não sendo possível determinar qual das convenções é mais representativa na actividade de hotelaria por ambas abrangida, procede-se à extensão conjunta das duas convenções.

A actividade de restauração é ainda regulada por outras convenções colectivas aplicáveis no distrito de Faro, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização de estatuto laboral em cada empresa.

6 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor previstas em ambas as convenções apenas são abrangidas pela extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

7 — A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores. Assim, verificando-se as circunstâncias justificativas da extensão exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

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

1.º

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIHSA — Associação dos Indus-

triais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2003, são estendidas no distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de hotelaria (alojamento) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associações sindicais outorgantes.

2 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros são ainda estendidas no distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de restauração e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na referida convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pela associações sindicais outorgantes.

3 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho tituladas por empregadores filiados na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal.

4 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor previstas nas alterações das convenções referidas no n.º 1 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para o efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21, de 8 de Junho, e 38, de 15 de Outubro, ambos de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 27 de Maio de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21, de 8 de Junho, e 38, de 15 de Outubro, ambos de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

2 — As associações signatárias solicitaram, oportunamente, a extensão das aludidas convenções colectivas aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional através de um regulamento de extensão.

3 — O CCT UNIHSNOR/FETESE actualiza a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária (retribuições mínimas dos extras e valor pecuniário da alimentação),

enquanto o CCT UNIHSNOR/FESAHT é um texto completo. No entanto, as convenções apresentam igual conteúdo na matéria coincidente.

4 — O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 26 090, dos quais cerca de 16 570 (63,51 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que cerca de 6654 (25,54 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,8 %.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais das convenções.

5 — Por outro lado, as convenções actualizam também a retribuição dos extras e o valor pecuniário da alimentação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

6 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor previstas em ambas as convenções apenas são abrangidas pela extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

8 — Não sendo possível determinar a representatividade das associações sindicais outorgantes, procede-se à extensão conjunta das duas convenções.

No entanto, atendendo à existência de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis às actividades abrangidas, considera-se conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

9 — A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

10 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho, e 38, de 15 de Outubro, ambos de 2004, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

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

A extensão determinada na alínea a) não se aplica às empresas filiadas na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e na HR-Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

2 — As retribuições previstas no anexo II, tabelas salariais de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004, para os níveis I e II apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Alteração salarial e texto consolidado.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.^a, dá nova redacção às cláusulas seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições contidas na convenção colectiva inicial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2003.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria, que se dedicam à indústria de bolachas e afins e à indústria de chocolates, respectivamente, e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange quatro empregadores e 38 técnicos de vendas.

Cláusula 2.^a

Vigência e processo de denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2004.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Categoria profissional	Remuneração — Euros
I	Chefe de vendas	681
II	Inspector de vendas	619,50
III	Prospector de vendas e vendedor (sem comissões)	576,50

Nível	Categoria profissional	Remuneração — Euros
IV	Demonstrador	534,50
V	Vendedor (com comissões)	422,50

Porto, 18 de Maio de 2005.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Augusto Martins Ferreira do Amaral, mandatário.

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pelo STVNC — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Texto consolidado

Âmbito da revisão

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.^a, dá nova redacção às cláusulas seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições contidas na convenção colectiva inicial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2003.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria, que se dedicam à indústria de bolachas e afins e à indústria de chocolates, respectivamente, e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4 empregadores e 38 técnicos de vendas.

Cláusula 2.^a

Vigência e processo de denúncia

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo de um ano.

2 — As tabelas salariais e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2004.

3 — Qualquer das partes poderá denunciar este contrato colectivo de trabalho durante o seu período de vigência.

4 — A parte que denunciar terá de enviar a proposta de revisão à outra parte até dois meses após a denúncia.

5 — Após a recepção da proposta de revisão, terá a outra parte obrigatoriamente de responder no prazo máximo de um mês, enviando a respectiva contra-proposta.

6 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e com total aplicação aquela cuja revisão se pretende, sem prejuízo de eventuais efeitos retroactivos.

CAPÍTULO II

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

- a) Capacidade física para a função específica a desempenhar comprovada por exame médico;
- b) Carteira ou caderneta profissional, quando obrigatórias, nos termos de regulamento governamental aprovado, depois de ouvidos as associações e os sindicatos outorgantes;
- c) Habilitações mínimas legais.

2 — O trabalhador tem acesso aos relatórios relativos aos exames técnicos que faz para preenchimento de lugares.

3 — As entidade patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

4 — Na admissão de trabalhadores as entidades patronais obrigam-se a dar preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais da mesma categoria inscritos nos registos de desempregados dos sindicatos, para o que deverão consultar estes previamente.

5 — Nas admissões, criação de novos lugares e promoções, no âmbito deste contrato colectivo de trabalho, a entidade patronal ouvirá previamente, a título consultivo, os delegados sindicais abrangidos por este contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem

aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de documento escrito, devidamente assinado pelas partes, cuja cópia será enviada pela empresa aos sindicatos outorgantes.

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato de trabalho em virtude daquela proposta.

4 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns ou ainda em resultado de fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador direito a todas as regalias anteriores, salvo acordo escrito em contrário assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo incerto, mas somente durante o período de ausência do empregado substituído; o contrato estabelecido nestas circunstâncias terá de constar de documento escrito, cuja cópia terá de ser enviada aos sindicatos respectivos, sem o que a admissão será considerada definitiva.

2 — Verificando-se o regresso do empregado substituído, ao empregado admitido nos termos e para os efeitos previstos no número anterior que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre será garantida a retribuição por mais 15 dias depois do regresso do substituído, com a dispensa de comparecer ao serviço.

3 — No caso de o empregado admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data inicial da prestação de serviço à mesma.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes do anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal

As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Trabalho ou suas delegações, nos termos

legais, com cópia para os sindicatos outorgantes e para o Instituto Nacional de Estatística, dentro de 30 dias após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho e em Novembro de cada ano, um quadro de pessoal ao seu serviço abrangido pelo presente contrato, do qual constem, necessariamente, os seguintes elementos, individualmente:

- a) Nome;
- b) Data de nascimento;
- c) Número de inscrição na segurança social;
- d) Data de admissão;
- e) Retribuição mensal;
- f) Data da última promoção;
- g) Habilitações literárias e profissionais.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São especialmente obrigações da entidade patronal:

- a) Tratar com respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo em particular sempre que as circunstâncias o recomendem, por forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Facilitar o exercício de cargos, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho, em organismos sindicais, instituições da segurança social, comissões de trabalhadores e outros cargos oficiais;
- d) Facilitar aos trabalhadores que frequentem escolas ou cursos de aperfeiçoamento profissional o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como, tendo em conta as conveniências da empresa, facilitar a frequência das aulas, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade e aproveitamento do aluno;
- e) Acatar as deliberações legais dos sindicatos em matéria das suas competências;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria;
- g) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações em cheque, ou em vale de correio, ou pessoalmente em numerário à tesouraria dos sindicatos, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações adoptados pelos sindicatos, devidamente preenchidos até ao dia 10 do mês imediato a que dizem respeito;
- h) Cumprir tochas as demais obrigações decorrentes da presente convenção colectiva de trabalho e da lei.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível cursos de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos, etc.;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe foram confiados;
- f) Defender os legítimos interesses da empresa;
- g) Informar com verdade e com isenção de espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição de trabalho por qualquer forma, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula e neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos das cláusulas 11.^a, 12.^a e 13.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fornecer tabelas com diferenças de preços entre profissionais de vendas, desde que se trate do mesmo produto ou objecto, sem prejuízo das condições ou possibilidades especiais que entenda por bem fazer a quaisquer clientes, conforme as conveniências da empresa e a sua política comercial.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na presente convenção colectiva de trabalho.

3 — Não constitui violação de garantias a prática dos actos previstos nas alíneas c) e d) no n.º 1, se tiver havido prévia homologação da delegação do Ministério do Trabalho, com a concordância escrita do trabalhador e do sindicato, e ainda nos casos de substituição temporária de trabalhador com categoria ou remuneração superiores.

4 — A alteração do contrato individual de trabalho só será válida se feita de comum acordo e constar de documento escrito, devidamente assinado pelas partes.

Cláusula 11.^a

Local de trabalho

Entende-se por local de trabalho, para efeitos deste contrato colectivo de trabalho, o estabelecimento, delegação ou depósito a que o trabalhador se ache adstrito.

Cláusula 12.^a

Transferências colectivas

1 — A entidade, patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele presta serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento donde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará, não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento de custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 13.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalha-

dores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita nos termos dos n.ºs 1, *in fine*, e 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações legais se se provar que da transferência resulta prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IV

Exercício do direito sindical

Cláusula 14.^a

Princípio geral

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

Cláusula 15.^a

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 16.^a

Comissões sindicais de empresa

1 — Os dirigentes sindicais são, além de elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, os corpos gerentes das uniões, federações ou confederações e ainda de quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores.

4 — As comissões sindicais da empresa tem competência para interferir, propor ou ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

- e) Vedar o acesso à chefia de indivíduos justificadamente considerados indesejáveis pela maioria dos trabalhadores da secção respectiva, ouvindo estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho ou esquema de horas extraordinárias, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor.

5 — A comissão sindical da empresa, sempre que julgue conveniente, pode recorrer à ajuda de técnicos de confiança do sindicato para o concreto exercício dos poderes que lhe estão conferidos.

6 — Nos casos em que incidam sobre contabilidade da empresa, a presença do técnico mencionado no número anterior é obrigatória.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Os demais trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito de dez horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou em quaisquer outros direitos.

4 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir e de afixar no interior da empresa, e em local apropriado, textos, comunicações ou informações de interesse para os trabalhadores.

5 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

6 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

7 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificar.

8 — A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais, para os efeitos do n.º 1 anterior.

Cláusula 18.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical da empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 80 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou nas suas proximidades, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais e comissões sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 19.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração da empresa ou com o seu representante dentro do horário normal de trabalho; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — As reuniões terão lugar, mediante solicitação de qualquer das partes, na data e hora que acordarem.

3 — Salvo caso de urgência, a parte que tenha solicitado a reunião deverá entregar à outra, com a antecedência necessária, a ordem dos trabalhos.

Cláusula 20.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes deverão ser reduzidos a escrito e afixados em local de trabalho acessível a todos os trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Reunião de trabalhadores

1 — Para além das reuniões que tenham lugar para assuntos de serviço relativo à empresa, os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a reunir-se, quando convocados pela comissão sindical ou delegado sindical, durante o horário normal de trabalho, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que

convocados pela comissão sindical ou delegado sindical ou ainda pela maioria dos trabalhadores abrangidos por este contrato.

3 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões previstas no número anterior só serão considerados de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

4 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado e disponível no interior das instalações da empresa.

5 — Quando ainda não a possua, a entidade patronal, logo que possível, deverá ter nas suas instalações uma sala apropriada para as reuniões de profissionais de vendas, a qual será utilizada para efeitos dos números anteriores.

Cláusula 22.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — O período normal diário não poderá ultrapassar oito horas, tendo um intervalo, nunca inferior a uma hora nem superior a duas, para almoço.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre e em todos os casos a título facultativo para o trabalhador, ouvida a comissão sindical da empresa, o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato.

3 — Ao trabalhador é vedado fazer mais de duas horas de trabalho suplementar diário e cem horas anuais.

4 — O trabalho suplementar será pago com os seguintes acréscimos sobre a remuneração normal:

- a) 100 %, se o trabalho for diurno, nos dias normais de trabalho;
- b) 125 %, se o trabalho for nocturno;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista no número seguinte:

5 — O trabalho prestado em dias feriados obrigatórios ou de descanso semanal será pago com o acréscimo de 200 % sobre a remuneração normal.

6 — A retribuição horária calcula-se pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

7 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ainda ao trabalhador direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical.

2 — A estes trabalhadores será garantida a retribuição especial para fins de isenção de horário de trabalho, correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia, pagos a 200 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

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

2 — A retribuição pode ser certa ou mista.

3 — Diz-se mista quando constituída por parte certa e parte variável.

4 — A parte variável determina-se tendo em atenção os valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 26.^a

Remunerações mínimas

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As comissões resultantes das vendas devem ser pagas até ao dia normal de pagamento do ordenado do mês seguinte àquele em que foram facturadas.

3 — As comissões acordadas devem manter-se.

4 — Se alterar a zona de trabalho dos vendedores, a empresa garantir-lhes-á a retribuição média que auferiam.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 27.^a

Regime de comissões

Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 28.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições auferidas pelos profissionais abrangidos pela presente convenção será acrescida uma diuturnidade de 6% por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos dispostos nesta cláusula, a antiguidade dos profissionais não se contará anteriormente a 1 de Janeiro de 1971.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1 — Pelo Natal, a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é concedido um subsídio correspondente a um mês de retribuição certa, acrescida da média mensal das comissões calculadas nos termos da cláusula 25.^a, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito ao montante proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao montante proporcional ao tempo de trabalho no ano da cessação.

Cláusula 30.^a

Ajudas de custo

1 — Quando deslocados em serviço, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, contra apresentação de documentos ou nos termos seguintes:

Almoço ou jantar — 1,51% da retribuição fixada para o nível IV da tabela do anexo II;

Alojamento e pequeno almoço — 3,52% da retribuição do mesmo nível;

Diária — 6,54% da retribuição do mesmo nível.

2 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coe-

ficiente 0,24 sobre o preço do litro de gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil limitada compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 31.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador exerça funções correspondentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2 — Sem prejuízo do regime de substituições temporárias, qualquer trabalhador poderá ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 32.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de seis meses, o substituto, quando finda a substituição, regressa ao desempenho das suas funções anteriores, terá direito à retribuição mínima estabelecida, nessa data, para a categoria do substituído.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado.

2 — São considerados feriados, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal da localidade; e
Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a

Férias — Princípios gerais

1 — O empregado tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o empregado dê o seu consentimento.

4 — As entidades patronais remeterão anualmente ao sindicato respectivo e até 15 de Abril de cada ano um mapa, em duplicado, dos períodos de férias estabelecidos por cada trabalhador, o qual só poderá ser alterado com o acordo escrito do(s) interessado(s) e mediante comunicação ao sindicato respectivo, com o mínimo de 10 dias de antecedência sobre a(s) data(s) do início do(s) período(s) de férias alterados(s).

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

6 — Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas se iniciarem ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozada no ano seguinte, até ao fim de Março.

7 — Quando o trabalhador estiver impossibilitado de gozá-las até 31 de Março, perdendo embora direito ao gozo, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

8 — Nos casos previstos no n.º 5, cabe à entidade patronal, juntamente com a comissão sindical ou, na falta desta, com o sindicato, a marcação do novo período de férias.

9 — Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que o solicitem.

Cláusula 35.^a

Duração de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 22 dias úteis de férias.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias e a entidade patronal, juntamente com a comissão sindical da empresa ou o delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período, tudo sem prejuízo do n.º 6 desta cláusula. Na marcação destes períodos ter-se-ão em atenção as necessidades do sector de vendas.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este já as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda os respectivos subsídios de férias.

6 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento para férias dos respectivos trabalhadores, desde que o período para o efeito seja entre 1 de Julho e 31 de Agosto.

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início de férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um mês de remuneração certa, acrescida da média mensal das comissões, calculada nos termos da cláusula 25.^a

2 — No caso previsto no n.º 2 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 37.^a

Violação do direito de férias

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente às férias não gozadas, sem prejuízo do subsídio de férias.

2 — O disposto no número precedente não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das relações e normas de trabalho.

Cláusula 38.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço com garantia do lugar que ocupam e nas mesmas condições em que desempenham, nos seguintes casos:

- a) Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei ou para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar;
- b) Durante cinco dias consecutivos por morte de cônjuge (ou companheiro/companheira, desde que coabite maritalmente), filhos, pais, sogros, padrastos, enteados, genros ou noras;
- c) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.
- d) Por 15 dias consecutivos por ocasião de casamento;
- e) Durante cinco dias por nascimento de filho;
- f) Pelo tempo indispensável para a prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais por parte de dirigentes sindicais e, bem assim, de funções da segurança social, quando estas não forem remuneradas;
- g) Pelos dias necessários para a prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem;
- h) Por outros motivos de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2 — A entidade patronal pagará facultativamente ao trabalhador a retribuição correspondente aos dias em que o mesmo faltou ao trabalho nos casos previstos na alínea h) bem como nos previstos na alínea f), para além dos limites da cláusula 17.^a, e, ainda, outras faltas prévia ou posteriormente autorizadas.

3 — As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto na retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitem de comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando não o possam fazer, justificar as faltas no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas, quando reiteradas ou tenham consequências graves para a entidade patronal, constituem infracção disciplinar.

Cláusula 41.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por tempo superior a 30 dias, de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá direito aos subsídios de férias e de Natal e ao lugar, com a categoria, antiguidade e outras regalias que não pressuponham a prestação efectiva de serviços.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 42.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção quer em omissão, que violem os específicos deveres decorrentes deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 43.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deve iniciar-se por uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador, ou entregue pessoalmente, com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas, na qual ele seja informado concretamente dos factos que deram origem ao processo.

2 — Não pode posteriormente ser alargado o objecto do processo.

3 — No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se desde logo as testemunhas a inquirir, sem prejuízo de, posteriormente, poderem ser ouvidas outras cujos depoimentos se mostrem indispensáveis ao apuramento da verdade dos factos.

4 — Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis acareações, será deduzida a nota de culpa por escrito, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao arguido, sendo obrigatoriamente facultada ao trabalhador a consulta do processo.

5 — Todo o processo referido entre os n.ºs 1 a 4 será cumprido num prazo máximo de 45 dias.

6 — Após a recepção da nota de culpa, deverá o arguido organizar a sua defesa em 10 dias, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa. Este prazo é prorrogável por mais 5 dias.

7 — O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação quer pela defesa, é de 10.

8 — A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta, deve ser realizada dentro de cinco dias consecutivos.

9 — Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo, designado pela entidade patronal, informação final no prazo de três dias úteis.

10 — A entidade patronal, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, remeterá dentro de 3 dias úteis à comissão sindical da empresa e ao sindicato cópia de todo o processo, prestado estes, no prazo de 10 dias, o seu parecer.

11 — A decisão final será dada nos dois dias imediatos pela entidade patronal e dela será dado conhecimento, por escrito, ao sindicato e à comissão sindical da empresa.

12 — A prorrogação dos prazos acima referidos depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ouvida a comissão sindical da empresa.

Cláusula 44.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Após ser decidida a abertura do processo disciplinar pode a empresa suspender, sem perda de direitos, o trabalhador até à conclusão do processo, se isso se mostrar conveniente.

2 — O sindicato e a comissão sindical da empresa serão avisados, por escrito, da suspensão no prazo máximo de três dias, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 45.^a

Garantias de defesa do trabalhador

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol das testemunhas, por escrito, no prazo máximo de 10 dias, que poderá ser prorrogado por mais 5 dias se assim se julgar necessário;
- c) Têm de ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo, nos termos do n.º 10 da cláusula 43.^a

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula, nos termos previstos neste contrato.

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão da prestação de trabalho de um a seis dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção seis dias.

3 — Sobre as retribuições em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para instituições da segurança social.

Cláusula 47.^a

Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — Da sanção disciplinar poderá o trabalhador recorrer nos termos deste contrato colectivo de trabalho e da lei.

4 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo de poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais do direito.

5 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares escriturado, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

6 — Os sindicatos possuem competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

Cláusula 48.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar legitimamente a prestar trabalho extraordinário e nocturno e em dias de descanso semanal;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou outras com ela relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;

- f) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste contrato colectivo de trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado informações correctas à Inspecção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização das leis de trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Ter exercido nos três anos anteriores ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- j) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores ao exercício das funções de dirigente ou elemento de greve, bem como dirigente ou representante de trabalhadores em organismo dependentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho e outros inerentes a este contrato;
- k) Haver reclamado individual ou colectivamente contra condições de trabalho;
- l) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado de ser indemnizado por um montante correspondente ao dobro da respectiva indemnização por despedimento sem justa causa.

3 — Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a três vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 49.^a

Cessação do contrato de trabalho

Em matéria de cessação do contrato de trabalho regem-se as disposições da legislação em vigor.

Cláusula 50.^a

Transmissão de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão de estabelecimento, por qualquer título, transferem-se para a nova entidade patronal todas as responsabilidades decorrentes dos contratos de trabalho em vigor à data da transmissão.

2 — Exceptuam-se os contratos de trabalhadores que continuem ao serviço da entidade patronal que transmitiu o estabelecimento.

3 — A transmissão do estabelecimento tem de ser anunciado, por meio de comunicado fixado na empresa, a todos os trabalhadores e ao sindicato, logo que possível, com, pelo menos, um mês de antecedência e até ao máximo de dois meses.

4 — Não sendo cumprido o disposto no número anterior, a transmitente será solidariamente responsável com o adquirente por todos os créditos provenientes do trabalho prestado até à transmissão do estabelecimento.

CAPÍTULO IX

Direitos especiais

Cláusula 51.^a

Direitos de menores

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

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 52.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente têm direito a deixar o trabalho até duas horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração.

Cláusula 53.^a

Mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo a que a soma seja igual à retribuição normal;

- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês;
- e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível com a entidade patronal.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 54.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato colectivo de trabalho contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei e dos respectivos regulamentos.

1 — Todos os descontos serão feitos nos recibos conforme determina a lei, mas o seu envio às respectivas instituições é da responsabilidade da empresa.

2 — Qualquer fuga de contribuições às instituições de segurança social, Estado ou outra de carácter legal, da competência da empresa, são da responsabilidade da mesma.

Cláusula 55.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagam aos trabalhadores a retribuição auferida à data da baixa, até ao limite de 120 dias cada ano, seguidos ou alternados.

2 — As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva segurança social o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

3 — O disposto nesta cláusula só produz efeitos enquanto o subsídio atribuído pela instituição da segurança social não cobrir 100 % da remuneração do trabalhador.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 56.^a

Garantias de manutenção de regalias

Da aplicação do presente não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas na empresa.

Cláusula 57.^a

Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis estabelecidas de futuro por via administrativa para os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, quando lhe for declarado aplicável, passam a vigorar em substituição das nele estabelecidas.

Cláusula 58.^a

Interpretação e integração de lacunas

A interpretação e integração de lacunas na aplicação do presente contrato serão resolvidas pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores e à lei geral.

Cláusula 59.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá, além das funções que lhe estão atribuídas em outras cláusulas, a resolução das questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada uma das partes.

3 — As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato colectivo, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo da legislação sobre esta matéria.

ANEXO I

Definição de funções dos trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena, controla e é responsável por um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos profissionais das categorias seguintes, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomendas e o cumprimento dos programas e ausculta a praça.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e elabora relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Prosector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e à melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Demonstrador/repositor. — É o trabalhador que, em qualquer ponto ou posto de venda, faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais e exposições, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de arrumação e colocação dos artigos nos locais que lhes são destinados, afixando-lhes ou apontando-lhes os preços previamente estabelecidos e esforçando-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de vendas	681
II	Inspector de vendas	619,50
III	Prospector de vendas e vendedor (sem comissões)	576,50
IV	Demonstrador/repositor	534,50
V	Vendedor (com comissões)	422,50

Classificação das profissões nos níveis de qualificação

Categorias	Níveis
Chefe de vendas	2.1
Inspector de vendas	3
Prospector de vendas — vendedor	5.2
Demonstrador/repositor	6.1

Porto, 18 de Maio de 2005.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Augusto Martins Ferreira do Amaral, mandatário.

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Depositado em 1 de de Junho de 2005, a fl. 94 do livro n.º 10, com o n.º 117/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de

1977, e cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 52112, 52120, 52220, 52230, 52250, 521260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52621, 52622 e 52623) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda, na Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres e na Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda e, por outro, os trabalhadores representado pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito da Guarda.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 620 empresas e 301 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão revistas anualmente.

Cláusula 12.^a

Promoções obrigatórias

.....

15 — Os trabalhadores com a categoria de praticante de carnes do 1.º ano são promovidos, decorrido um ano, à categoria de praticante de carnes do 2.º ano.

16 — Os trabalhadores com a categoria de praticante de carnes do 2.º ano são promovidos, decorrido um ano, à categoria de oficial de carnes de 2.^a

17 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de carnes de 2.^a serão promovidos, decorridos três anos, à categoria de oficial de carnes de 1.^a

18 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de carnes de 1.^a serão promovidos, decorridos três anos, à categoria de oficial de carnes especializado.

19 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de carnes especializado serão promovidos, decorridos três anos, à categoria de oficial de carnes principal.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Aos trabalhadores das categorias sem promoção obrigatória será atribuída uma diuturnidade de € 17,50 por cada três anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades, acrescidas às retribuições mínimas.

Cláusula 22.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 2,75 por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

.....

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Profissionais em carnes — Cortadores

Encarregado (carnes). — É o trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe, nomeadamente, a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de *stocks* e pela conta de exploração.

Oficial de carnes. — É o trabalhador que procede ao desmancho de reses e prepara, corta e embala carnes, sendo responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e pelo atendimento aos clientes.

Praticante de carnes. — É o trabalhador que, com menos de 18 anos de idade, está nos estabelecimentos em regime de aprendizagem.

Retribuições certas mínimas

Profissionais de comércio, escritórios e correlativos

Nível	Categoria	Remuneração (euros)
I	Director de serviços	600
	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
	Secretário-geral	
	Chefe de serviços	
	Técnico de vendas	
II	Guarda-livros	569,50
	Chefe de secção (esc.)	
	Programador	
III	Secretário da direcção	523
	Caixeiro encarregado	
	Chefe de compras	
	Gerente comercial	
	Caixeiro chefe de secção	
IV	Chefe de vendas	476
	Inspector de vendas	
	Caixa de escritório	
	Expositor	
	Primeiro-caixeiro	
	Técnico de vendas	
	Caixeiro-viajante	
	Fiel de armazém	
	Primeiro-escriturário	
	Vendedor especializado	

Nível	Categoria	Remuneração (euros)
V	Cobrador de 1. ^a	435
	Rececionista de 1. ^a	
	Segundo-escriturário	
	Pracista	
	Segundo-caixeiro	
VI	Caixa de balcão com mais de 21 anos	410
	Rececionista de 2. ^a	
	Terceiro-caixeiro	
	Cobrador de 2. ^a	
	Telefonista de 1. ^a	
VII	Terceiro-escriturário	394
	Cobrador de 3. ^a	
	Distribuidor	
	Guarda	
	Rececionista de 2. ^a	
	Telefonista de 2. ^a	
	Engarrafador	
	Contínuo	
VIII	Porteiro	4/hora
	Servente	
IX	Servente de limpeza (regime livre)	379
	Servente de limpeza	
X	Caixa de balcão (menor de 21 anos)	379
	Dactilógrafo	
	Caixeiro-ajudante dos 1.º, 2.º e 3.º anos	
	Estagiário de escritório	
XI	Paquete de escritório	379
	Praticante de caixeiro dos 1.º, 2.º e 3.º anos ...	

Profissionais de carnes

	Categoria	Remuneração (euros)
A	Encarregado	833,50
B	Oficial principal de carnes	689,50
C	Oficial especializado de carnes	592,50
D	Oficial de carnes de 1. ^a	516
E	Oficial de carnes de 2. ^a	478,50
F	Praticante de carnes do 2.º ano	399
G	Praticante de carnes do 1.º ano	382,50

Guarda, 30 de Março de 2005.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda:

Joana Margarida Santos Garcia de Carvalho, mandatária.

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

Joana Margarida Santos Garcia de Carvalho, mandatária.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda:

Joana Margarida Santos Garcia de Carvalho, mandatária.

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

Joaquim José Fortes Serrão, mandatário e membro da direcção.

José António Gouveia Gerales, mandatário e membro da direcção.

Depositado em 1 de Junho de 2005, a fl. 94 do livro n.º 10, com o n.º 118/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual ao CCT entre aquela associação de empregadores e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro.

Entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão (APR) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (SINTTAV):

É celebrado, nos termos do disposto no artigo 563.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o presente acordo de adesão ao CCT outorgado entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão e o Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e o Sindicato dos Meios Audiovisuais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004.

A área geográfica e o âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação são os constantes das cláusulas 1.ª e 2.ª do mencionado CCT.

O presente acordo de adesão abrange 223 empresas e 104 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Maio de 2005.

Pela Associação Portuguesa de Radiodifusão:

José António Queimado Faustino, presidente da direcção.
Vitor Manuel Bastos da Fonte, tesoureiro da direcção.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhos das Telecomunicações e Audiovisual:

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves, presidente da direcção.
António Jorge de Jesus Caetano, dirigente nacional/membro da comissão executiva.

Depositado em 31 de Maio de 2005, a fl. 94 do livro n.º 10, com o n.º 116/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Director(a)-geral.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Conselheiro(a) de segurança;
Programador(a) de informática.

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

Encarregado de armazém.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial;
Secretária(o);
Técnico(a) aduaneiro(a);
Técnico(a) de informática.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Promotor(a) de vendas.

5.3 — Produção:

Operador(a) de balança ou báscula;
Operador(a) de empilhador;
Operador(a) de monta-cargas.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;
Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador(a);
Conferente de armazém;
Porteiro(a)/recepcionista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Aspirante;
Embalador(a).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Paquete (*).

7.2 — Produção:

Auxiliar de limpeza;
Carregador/servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Praticante;
Praticante estagiário(a);
Praticante estagiário(a) de armazém.

Profissões integradas em dois níveis

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Administrativos:

Director(a) de serviços/chefe de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Administrativos.

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

Chefe de secção.

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão. Deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação do contínuo.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Nacional dos Professores Licenciados Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 20 de Maio de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 2005.

«Artigo 3.º-A

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — Como sindicato independente, o SNPL 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.

3 — As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos sociais do SNPL e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

4 — O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do SNPL subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos mesmos órgãos.»

Registados em 30 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 66/2005, a fl. 74 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

SINORQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte — Eleição em 12 e 13 de Maio de 2005 para o mandato de três anos (2005-2008).

Direcção

Alcino Manuel Santos Sousa, sócio n.º 107662, 43 anos de idade, FAPOBOL — Borracha, bilhete de identidade n.º 7599888, Lisboa.

Ana Emília Teixeira Rocha, sócia n.º 107672, 40 anos de idade, Fábrica de Plásticos Radar, bilhete de identidade n.º 8229670, Lisboa.

Ana Maria Rendeiro Duas Costa, sócia n.º 203786, 49 anos de idade, Fosforeira Portuguesa, bilhete de identidade n.º 5066753, Lisboa.

António Manuel Marques Queiroz Machado, sócio n.º 111197, 46 anos de idade, Bayer Portugal, bilhete de identidade n.º 3321816, Lisboa.

Augusto Teixeira Marques, sócio n.º 106523, 56 anos de idade, CNB/CAMAC, bilhete de identidade n.º 3212445, Lisboa.

Carlos Miguel Moreira Cunha, sócio n.º 111501, 26 anos de idade, PETROGAL, bilhete de identidade n.º 11287151, Lisboa.

Daniela Lurdes Rosas Vieira, sócia n.º 152405, 47 anos de idade, PARACELSIA, bilhete de identidade n.º 4911821, Porto.

Félix Moreira Azevedo, sócio n.º 301314, 48 anos de idade, Continental Mabor, bilhete de identidade n.º 6794913, Lisboa.

Francisco Conceição Marques Soares, sócio n.º 600192, 50 anos de idade, PORTUCEL — Tejo, bilhete de identidade n.º 2586149, Castelo Branco.

Hugo Jorge Silva Gomes, sócio n.º 205611, 27 anos de idade, FLEXIPOL, bilhete de identidade n.º 11025506, Lisboa.

Ivo Ângelo Silva Mendes, sócio n.º 111114, 24 anos de idade, DIEHL — FAPOBOL, bilhete de identidade n.º 11907568, Porto.

João José Dias Oliveira, sócio n.º 302307, 38 anos de idade, Continental Mabor, bilhete de identidade n.º 7429078, Lisboa.

Joaquim Daniel Pereira Rodrigues, sócio n.º 302481, 33 anos de idade, Continental Mabor, bilhete de identidade n.º 10416601, Lisboa.

Joaquim Silva Costa, sócio n.º 302868, 30 anos de idade, Continental Mabor, bilhete de identidade n.º 10637764, Lisboa.

Joaquim Soares Freitas Carneiro, sócio n.º 106855, 57 anos de idade, CNB/CAMAC, bilhete de identidade n.º 1789853, Lisboa.

Jorge Manuel Torres Gouveia, sócio n.º 106788, 49 anos de idade, PETROGAL, bilhete de identidade n.º 7804496, Lisboa.

José António Neves Cunha, sócio n.º 109025, 42 anos de idade, M. Monteiro, bilhete de identidade n.º 7760088, Lisboa.

José António Ribeiro Santos, sócio n.º 105737, 47 anos de idade, PETROGAL, bilhete de identidade n.º 3864500, Porto.

José Domingos Fernandes Grenha, sócio n.º 111355, 32 anos de idade, INAPAL, bilhete de identidade n.º 10550330, Lisboa.

José Eduardo Augusto Oliveira, sócio n.º 109326, 40 anos de idade, PETROGAL, bilhete de identidade n.º 6924596, Lisboa.

José Eduardo Festa Pereira Simões, sócio n.º 200388, 55 anos de idade, Soc. Port. Arliquido, bilhete de identidade n.º 1589209, Lisboa.

José Manuel Neves Santos, sócio n.º 109264, 39 anos de idade, PETROGAL, bilhete de identidade n.º 7359205, Lisboa.

José Mário Ferreira Silva, sócio n.º 110967, 55 anos de idade, INDOFIL, bilhete de identidade n.º 5692915, Lisboa.

José Oliveira Sôna, sócio n.º 201548, 53 anos de idade, FOPIL, bilhete de identidade n.º 5651307, Lisboa.

José Rodrigues Trindade, sócio n.º 204084, 54 anos de idade, POLIPOLI, bilhete de identidade n.º 8947344, Lisboa.

Justino Jesus Pereira, sócio n.º 205216, 36 anos de idade, POLIPOLI, bilhete de identidade n.º 8407232, Lisboa.

Luís Ferreira, sócio n.º 154749, 52 anos de idade, PARACELSIA, bilhete de identidade n.º 6285188, Lisboa.

Luís Filipe Rodrigues Silva, sócio n.º 111647, 45 anos de idade, GlaxoSmithKlim, bilhete de identidade n.º 5320660, Lisboa.

Manuel Augusto Morais, sócio n.º 110787, 58 anos de idade, Sankyo Pharma Portugal, bilhete de identidade n.º 722527, Lisboa.

Manuel Couto Ribeiro, sócio n.º 107403, 60 anos de idade, ENDUTEX, bilhete de identidade n.º 5774771, Lisboa.

Marcelino Joaquim Santos Guimarães, sócio n.º 200403, 54 anos de idade, QUIMIGAL, bilhete de identidade n.º 2731669, Aveiro.

Maria Filomena Dias Santos Salé, sócia n.º 110176, 45 anos de idade, FAPOBOL — Borracha, bilhete de identidade n.º 5921069, Lisboa.

Orlando Ferreira Pimentel, sócio n.º 400184, 58 anos de idade, StoraEnso/Celbi, bilhete de identidade n.º 639240, Coimbra.

Paulo Sérgio Mendes Costa Matos Ferreira, sócio n.º 400902, 41 anos de idade, CIE Plasfil, bilhete de identidade n.º 5663375, Coimbra.

Sandra Cristina Oliveira Barata, sócio n.º 457167, 34 anos de idade, NOVARTIS FARMA, bilhete de identidade n.º 9031117, Coimbra.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 30 de Maio de 2005.

Sind. dos Funcionários Parlamentares — Eleição em 30 de Março de 2004 para mandato de dois anos.

Direcção

João José da Costa Santos Gil (presidente), sócio n.º 8, bilhete de identidade n.º 4585101, de 4 de Fevereiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa. Data de nascimento: 21 de Maio de 1955. Naturalidade: Lisboa. Estado civil: casado. Residência: Rua de Aquilino Ribeiro, 20, 1.º, direito, 2790-027 Carnaxide. Telefone: 214182931.

António Carlos da Silva Pereira, sócio n.º 44, bilhete de identidade n.º 7582503, de 20 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Amadora. Data de nascimento: 26 de Outubro de 1958. Naturalidade: Milange, Moçambique. Estado civil: casado. Residência: Rua de Oliveira Martins, 15, 5.º, direito, Casal de São Brás, 2700-618 Amadora. Telefone: 214919438.

António Francisco Lopes André, sócio n.º 87, bilhete de identidade n.º 1112436, de 20 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa. Data de nas-

cimento: 21 de Junho de 1950. Naturalidade: Santiago do Cacém, Setúbal. Estado civil: divorciado. Residência: Avenida do Brasil, 41, 2.º, direito, 1700-062 Lisboa. Telefones: 213915348/914823972.

João José Ferreira Nunes Carrega — sócio n.º 330, bilhete de identidade n.º 6129999, do arquivo de identificação de Lisboa. Data de nascimento: 23 de Abril de 1956. Naturalidade: Lisboa. Estado civil: casado. Residência: Rua da Cooperativa Piedense, 59, 5.º, 2805-126 Cova da Piedade. Telefone: 210884226.

João Nuno de Melo Cardoso do Amaral, sócio n.º 347, bilhete de identidade n.º 9453634, de 1 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa. Data de nascimento: 31 de Maio de 1972. Naturalidade: Lisboa. Estado civil: casado. Residência: Rua da Páscoa, 45, rés-do-chão, direito, 1250-177 Lisboa. Telefone: 917406388.

João Rocha de Brito Ricardo, sócio n.º 193, bilhete de identidade n.º 1273681, de 3 de Fevereiro de 2005,

do arquivo de identificação de Lisboa. Data de nascimento: 29 de Novembro de 1950. Naturalidade: Alverca do Ribatejo. Estado civil: casado. Residência: Largo do Professor Fernando Fonseca, 3, rés-do-chão, direito, frente, 2795-080 Linda-a-Velha. Telefone: 964580957.

Rui Manuel de Oliveira Calado Nogueira, sócio n.º 210, bilhete de identidade n.º 1309768, de 16 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa. Data de nascimento: 21 de Outubro de 1950. Naturalidade: Lisboa. Estado civil: casado. Residência: Avenida da Quinta do Atalaia, 8, 3.º, esquerdo, 2845-546 Amora. Telefone: 212251406.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 28 de Maio de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Shell Lubrificantes (SL), S. A.

Constituição da Comissão de Trabalhadores e aprovação dos estatutos, em assembleia geral de 7 de Setembro de 2004.

CAPÍTULO I

1.º

Denominação

A Comissão de Trabalhadores da Shell Lubrificantes (SL), S. A., adiante designada por CT, é o órgão que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função, categoria ou situação profissional.

2.º

Âmbito

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos da empresa e tem a sua sede no Edifício Shell, Avenida da Liberdade, 249, 5.º, 1250-143 Lisboa.

3.º

Objectivos

De acordo com a Constituição e a lei, a CT tem por objectivo:

- 1) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e a sua intervenção democrática na vida da empresa;
- 2) Exercer todos os direitos nelas consignados, competindo-lhe, nomeadamente:
 - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
 - b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
 - c) Intervir na reorganização das actividades produtivas;
 - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
 - e) Participar na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector e na elaboração do plano;
 - f) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições;

- 3) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector no sentido da criação de uma comissão coordenadora visando a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;
- 4) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, por forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da sua autonomia.

4.º

Composição

A CT é composta por seis membros, sendo três efectivos e três suplentes.

5.º

Mandato

O mandato da CT é de um ano.

6.º

Vinculação e financiamento da CT

A forma de vinculação é através da assinatura da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas. O financiamento da CT é feito através de quotas pagas pelos trabalhadores.

7.º

Entrada em exercício

A CT entra em exercício nos três dias seguintes à publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8.º

Destituição

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por votação realizada nos termos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Igualmente, nos termos do número anterior, pode ser destituída parte dos membros da CT.

9.º

Renúncia do mandato

Qualquer membro da CT pode renunciar ao mandato ou demitir-se, devendo para isso dirigir-se por escrito à mesma.

10.º

Substituição dos membros da CT

1 — Ocorrendo a destituição ou demissão de todos os elementos da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 40 dias.

2 — Ocorrendo a destituição ou demissão de parte dos elementos da CT, serão estes substituídos pelos candidatos indicados a seguir na respectiva lista.

3 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da CT, eleger-se-á nova CT de acordo com o disposto no n.º 1 deste artigo.

4 — Na ocorrência do previsto neste artigo, será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e à administração da empresa cópia de toda a documentação justificativa.

11.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que necessário, sendo as deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros.

2 — Das reuniões da CT será lavrada acta, em livro próprio, a qual estará disponível para consulta dos trabalhadores.

3 — A CT elaborará um regulamento interno, pelo qual se guiará nas suas reuniões.

12.º

Meios à disposição da CT

A empresa porá à disposição da CT as instalações adequadas e o seu aparelho técnico e assegurará a cobertura dos dispêndios necessários ao desempenho das suas atribuições.

13.º

Assembleia geral de trabalhadores

1 — A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada por AGT, é o órgão soberano de decisão dos trabalhadores.

2 — A AGT é convocada pela CT, por sua iniciativa ou por requerimento de 100% ou pelo menos 10% dos trabalhadores.

3 — A convocatória será feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, contendo sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos.

4 — Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de cinco dias após a recepção do respectivo requerimento.

5 — A AGT só terá início à hora marcada se estiver presente a maioria dos trabalhadores da empresa, ou meia hora depois com qualquer número de trabalhadores presente.

6 — A votação será secreta desde que solicitada por requerimento, e se este for aprovado pela maioria dos trabalhadores presentes.

7 — A AGT será dirigida pela CT.

14.º

Conselho de reformados

1 — O conselho de reformados é constituído por três elementos eleitos pelos reformados, por sufrágio directo e secreto, sendo permitido o voto por correspondência.

2 — O conselho de reformados elege um elemento que funcionará como assessor junto da CT.

3 — Compete ao conselho de reformados:

Representar todos os reformados e pensionistas da Shell, promovendo a defesa dos seus direitos e interesses;

Promover a eleição anual do conselho de reformados que o substituirá, acumulando para esse efeito as funções que no regulamento eleitoral estão atribuídas à comissão eleitoral.

15.º

Plenário de representantes

1 — O plenário é constituído pelos membros da CT e do conselho de reformados.

2 — O plenário reúne pelo menos três vezes por mês.

3 — Compete ao plenário:

a) Apreciar os problemas dos trabalhadores nos vários estabelecimentos da empresa e propor a sequência a dar aos mesmos;

b) Solicitar da CT a informação do desenvolvimento das acções em curso.

CAPÍTULO II

Regulamento eleitoral

16.º

Sistema eleitoral

1 — A CT da Shell Lubrificantes (SL), S. A., é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores por sufrágio directo e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que o não possam fazer pessoalmente, desde que o enviem em sobrescrito fechado, endereçado ao presidente da mesa do estabelecimento onde se encontra inscrito, contendo:

Declaração assinada onde expresse a sua pretensão;
Sobrescrito fechado, em branco, contendo o seu voto.

3 — É permitido ao eleitor riscar um ou mais candidatos da lista em que votar.

17.º

Convocatória

1 — A CT em funções promove a convocação do acto eleitoral, competindo-lhe assegurar o seguinte:

Prazo da convocação: 30 dias;

Convocatória, subscrita por, pelo menos, 100 % ou 10 % dos trabalhadores, mencionando expressamente o dia, os locais, o horário e o objecto;
Ampla divulgação por todos os estabelecimentos da empresa;

Envio simultâneo de cópia à administração da empresa.

2 — As eleições para a CT realizam-se entre os dias 1 e 30 de Novembro de cada ano.

18.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral, adiante designada por CE, tem um mandato de seis meses e é formada por três elementos da CT em funções e um elemento de cada uma das listas concorrentes, por estas designado.

2 — Compete à CE, nomeadamente:

- a) Dirigir o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Elaborar o caderno eleitoral de cada mesa de voto, por ordem alfabética;
- d) Designar os presidentes das mesas de voto;
- e) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes, nos termos da lei;
- f) Conferir a posse aos membros da CT eleita.

19.º

Apresentação das listas de candidatura

1 — As listas de candidatura são apresentadas à CT até 15 dias antes da data marcada para a votação, cada uma indicando o seu representante na CE e subscrita por, pelo menos, 100 % ou 10 % dos trabalhadores, incluindo necessariamente os componentes da lista, que serão os primeiros subscritores.

2 — Cada lista apresentará seis candidatos.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — A CT regista a data e a hora da recepção de cada lista, atribuindo-lhe, por ordem cronológica de apresentação, uma letra em sequência alfabética.

5 — A CT promove a divulgação da constituição da CE no prazo de vinte e quatro horas após a data limite para apresentação das listas concorrentes.

6 — No prazo de quarenta e oito horas a partir da constituição da CE, esta deliberará sobre a regularidade das listas apresentadas, devolvendo ao seu primeiro subscritor as que não satisfaçam as condições exigidas, dispondo este de outras quarenta e oito horas para procurar sanar as deficiências apontadas.

7 — Findo o processo previsto no número anterior, a CE decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes sobre a regularidade dessas listas, assegurando a divulgação da constituição de todas as listas aceites.

20.º

Boletim de voto

1 — Os boletins de voto são editados pela CE em papel liso, não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas:

As designações das listas concorrentes, conforme o n.º 4 do artigo 18.º deste regulamento, figurando um quadrado em branco na linha correspondente a cada lista;
A constituição de cada lista.

3 — Os boletins estarão à disposição dos eleitores em todas as mesas de voto. O trabalhador que votar por correspondência deverá obter o boletim junto da CE.

21.º

Votação

1 — A votação realiza-se nos estabelecimentos da empresa indicados na convocatória, respeitando a condição de existência do mínimo de uma mesa de voto por cada estabelecimento com cinco ou mais trabalhadores.

2 — A divulgação dos cadernos eleitorais e da localização das mesas de voto e seus presidentes será feita pela CE com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da votação.

3 — A votação decorre durante o período normal de trabalho, incluindo um período de trinta minutos anterior ao seu início e de sessenta minutos após o seu termo,

competindo à CE assegurar que a abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento se façam simultaneamente em todas as mesas de voto.

4 — A votação efectua-se no mesmo dia em todas as mesas de voto.

22.º

Mesas de voto

1 — As mesas são constituídas pelo presidente designado pela CE.

2 — Cada lista candidata pode designar um seu representante para fiscalizar as operações do acto eleitoral em cada mesa de voto.

3 — Compete à mesa:

- a) Dirigir os trabalhos de votação;
- b) Apurar os resultados da votação;
- c) Elaborar e autenticar a acta;
- d) Providenciar para a entrega da acta e documentos afins à CE;
- e) Providenciar para a afixação imediata no estabelecimento onde decorreu a votação de uma cópia da acta.

23.º

Apuramento geral

1 — O apuramento geral dos resultados eleitorais será feito pela CE com base nos resultados parciais apurados em todas as mesas de voto.

2 — A ordenação final dos candidatos votados em cada lista far-se-á por ordem decrescente dos votos recebidos por cada candidato.

3 — A acta de apuramento geral bem como os elementos de identificação dos membros eleitos da CT serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

4 — Cópia de toda a documentação referida no n.º 2 deste artigo 8.º será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e à administração da empresa.

CAPÍTULO III

24.º

Alteração de estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT, a 100% ou pelo menos a 10% dos trabalhadores da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

25.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Registados em 25 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 50/2005, a fl. 87 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da TORRALTA, S. A. Alteração

Alteração aos estatutos aprovada em assembleia geral de 12 e 13 de Maio de 2005.

Artigo 1.º

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — Consideram-se trabalhadores os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa, por tempo indeterminado ou a termo.

Artigo 73.º

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Novo.*) A comissão eleitoral reunirá por convocação do seu presidente e deliberará estando presente a maioria dos seus membros; as deliberações são tomadas por maioria; no caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

Artigo 90.º

1 — (*Igual.*)

2 — (*Novo.*) A adesão às comissões coordenadoras é tomada por maioria dos membros da CT, a qual deferirá ainda os termos em que participará nos órgãos em actividades daquelas.

Registados em 24 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da C. A. C. I. A. — Companhia Aveirense Componentes Indústria Automóvel, S. A. — Eleição em 22 de Abril de 2005 para mandato de dois anos (2005-2007).

Efectivos:

José da Costa Matos Almeida, casado, técnico de electrónica industrial, posto de trabalho: conservação, nascido em 23 de Maio de 1953, portador do bilhete de identidade n.º 2994810, emitido em 2 de Julho de 1997 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves, casado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série (TQE), posto de trabalho: caixas de velocidades, nascido em 11 de Outubro de 1959, portador do bilhete de identidade n.º 6552233, emitido em 23 de Junho de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Carlos Graça Mendes, casado, agente de aprovisionamento de mais de um ano, posto de trabalho: armazém, nascido em 9 de Dezembro de 1972, portador do bilhete de identidade n.º 9812961, emitido em 30 de Março de 2001 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Mário Rui Dias Duarte Pereira, casado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série (TQE), posto de trabalho: sector dos motores, nascido em 21 de Março de 1959, portador do bilhete de identidade n.º 5213466, emitido em 18 de Outubro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Liz Alberto Oliveira Couto, casado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série (TQE), posto de trabalho: caixas de velocidades, nascido em 2 de Maio de 1960, portador do bilhete de identidade n.º 6857013, emitido em 15 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Mário Ferreira da Silva, casado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série (TQE), posto de trabalho: secção dos motores, nascido em 18 de Abril de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 3257530, emitido em 28 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Francisco José Pereira Costa, divorciado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série (TQE), posto de trabalho: caixas de velocidades, nascido em 11 de Setembro de 1960, portador do bilhete de identidade n.º 5565668, emitido em 1 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Suplentes:

Jorge Alberto da Silva Santos, casado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série (TQE), posto de trabalho: sector dos motores, nascido em 27 de Agosto de 1952, portador do bilhete de identidade n.º 2768998, emitido em 3 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Lucília Maria Marques Santos Cunha, casada, montadora de peças ou órgãos mecânicos em série (TQE), posto de trabalho: caixas de velocidades, nascida em 30 de Agosto de 1960, portadora do bilhete de identidade n.º 8249219, emitido em 28 de Maio de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Jorge Rafael Bizarro Alves, solteiro, montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a, posto de trabalho: caixas de velocidades, nascido em 20 de Maio de 1977, portador do bilhete de identidade n.º 11086220, emitido em 22 de Julho de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Patrícia Raquel Oliveira Branco, casada, controladora de qualidade de mais de um ano, posto de trabalho: caixas de velocidades, nascida em 20 de Abril de 1980, portadora do bilhete de identidade n.º 11650776, emitido em 17 de Março de 2005 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Heitor Manuel Barbosa Gomes, solteiro, técnico de electrónica industrial, posto de trabalho: conservação, nascido em 9 de Dezembro de 1964, portador do bilhete de identidade n.º 7015558, emitido em 9 de Dezembro de 1964 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Filipe Vidal Matias, casado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a, posto de trabalho: caixas de velocidades, nascido em 12 de Abril de 1977, portador do bilhete de identidade n.º 11339532, emitido em 1 de Julho de 2002 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Paulo Rui Rodrigues da Silva, casado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série (TQE), posto de trabalho: caixas de velocidades, nascido em 31 de Agosto de 1959, portador do bilhete de identidade n.º 5400428, emitido em 22 de Outubro de 2001 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Paulo Touceira Duarte, casado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a, posto de trabalho: caixas de velocidades, nascido em 20 de Setembro de 1973, portador do bilhete de identidade n.º 10038350, emitido em 3 de Maio de 2002 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

António Vicente Ribeiro Dias, casado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série (TQE), posto de trabalho: sector dos motores, nascido em 16 de Janeiro de 1966, portador do bilhete de identidade n.º 7827100, emitido em 29 de Abril de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Emílio Manuel Flores Ribeiro, casado, operador de tratamentos térmicos (TQE), posto de trabalho: caixas de velocidades, nascido em 30 de Maio de 1960, portador do bilhete de identidade n.º 7523672, emitido em 19 de Outubro de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Orlando Jorge da Rocha Figueiredo de Almeida, casado, técnico, posto de trabalho: logística, nascido em 30 de Novembro de 1957, portador do bilhete de identidade n.º 5203876, emitido em 2 de Novembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Adelino Silva Nunes Pereira, casado, montador de peças ou órgãos mecânicos em série (TQE), posto de trabalho: caixas de velocidades, nascido em 30 de Junho de 1962, portador do bilhete de identidade n.º 8023062, emitido em 23 de Maio de 2001 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Registados em 31 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 52/2005, a fl. 87 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da FUNFRAP — Função Portuguesa, S. A. — Eleição em 6 de Maio de 2005 para mandato de dois anos (2005-2007).

Efectivos:

Manuel Fernando Oliveira Couto, casado, preparador de areias para fundição de 1.^a, posto de trabalho: mecharia, nascido em 29 de Março de 1966, portador do bilhete de identidade n.º 7457520, emitido em 10 de Outubro de 2000 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Mário Gaspar Valério, casado, detector de deficiências de fabrico, posto de trabalho: acabamentos, nascido em 17 de Junho de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 6253964, emitido em 7 de Agosto de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

José Alberto Fernandes Castro, casado, macheiro mecânico de 1.^a, posto de trabalho: mecharia, nascido em 26 de Maio de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 7329555, emitido em 8 de Agosto de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Amândio Manuel Dias Marques, casado, operador de máquina de balancé de 1.^a, posto de trabalho: acabamentos, nascido em 23 de Novembro de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 8592482, emitido em 28 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

António Emídio Valente Abreu, casado, serralheiro ferreamentas moldes cunhos e cortantes, posto de trabalho: modelagem, nascido em 2 de Maio de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 5525799, emitido em 14 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Suplentes:

Mário Jorge Almeida Cruz Oliveira, casado, operador de comandos numéricos de 1.^a, posto de trabalho: maquinação, nascido em 8 de Maio de 1962, portador do bilhete de identidade n.º 6263347, emitido em 13 de Outubro de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

José Júlio Alves Gama, casado, serralheiro moldes cunhos e cortantes, posto de trabalho: modelagem, nascido em 14 de Outubro de 1959, portador do bilhete de identidade n.º 7673634, emitido em 25 de Maio de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Carlos Manuel Tavares Gloria, casado, soldador de electroarco de 1.^a, posto de trabalho: conservação, nascido em 26 de Março de 1958, portador do bilhete de identidade n.º 5427546, emitido em 25 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Henrique Vargas Gomes, casado, electricista de conservação industrial de mais de três anos, posto de trabalho: conservação, nascido em 22 de Agosto de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 5625525, emitido em 22 de Agosto de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Sérgio Camilo Ferreira Valente, casado, electricista, posto de trabalho: conservação, nascido em 30 de Junho de 1959, portador do passaporte V-6.270.248,

emitido pela Secretaria Consular da Embaixada da República Bolivariana da Venezuela em Lisboa, em 28 de Março de 2005, com validade até 28 de Março de 2010.

Registados em 1 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 53/2005, a fl. 87 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Componentes Bobinados de Ovar Eleição em 11 de Abril de 2005.

Relação dos eleitos

João Manuel da Fonseca Coutinho.
Maria Isolete da Silva Veiros Valente.
Luís António Guerra Fonseca.
Rosa Branca Gomes da Silva.
Lucindo da Silva Gonçalves.
Anabela Duarte Almeida Moscoso.

Registados em 25 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 51/2005, a fl. 87 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Companhia Nacional de Bailado — Eleição, em 21 de Outubro de 2004, para mandato de um ano.

Efectivos:

Brent Calvert Williamsson.
José Armando Maciel Ferreira de Almeida.
José Carlos P. Barrela de Oliveira.

Suplentes:

Catarina Correia de Brito Lourenço.
Isabel Cristina dos Santos Frederico.

Registados em 1 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 54/2005, a fl. 87 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Shell Lubrificantes (SL), S. A. — Eleição em 24 de Novembro de 2004

Relação dos eleitos

Efectivos:

Jorge Maria de Sousa Cardoso.
Pedro Fernando de Amador Andrade.
António Filipe Marques da Silva de Atouguia.

Suplentes:

Victor Manuel Rodrigues Almeida.
Joaquim Henrique Raio Santos.
José António da Guia Raposo.

Registados em 1 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 57/2005, a fl. 87 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A.,
para o mandato de 2002-2005 — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A., eleita em 25 e 26 de Novembro de 2003, para o mandato de 2003-2005, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, o membro José António Alves Rosado, bilhete de identidade n.º 8599869, de 18 de Outubro de 1999,

do arquivo de identificação de Lisboa, foi substituído por Adelino Augusto Cândido Alves, bilhete de identidade n.º 6232873, de 11 de Outubro de 2000, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 2005, nos termos da Lei n.º 35/2004, em 31 de Maio de 2005.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

G. C. — Gráfica de Coimbra, L.^{da} — Eleição em 3 de Maio de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2005.

António Albano Barreira Lousado.
Paulo Jorge da Silva Branco.
José António Ferraz Alves Amado (suplente).
Adérito Rodrigues de Jesus (suplente).

Registados em 31 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 9/2005, a fl. 2 do livro n.º 1.

PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A. — Eleição em 12 de Maio de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005.

Membro efectivo — Rui Miguel Santos Ferreira.
Membro suplente — Manuel Fernando Silva Pereira.

Registados em 31 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 10/2005, a fl. 2 do livro n.º 1.