

Boletim do Trabalho e Emprego

15

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%)
€ 5,94

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 15	P. 1095-1148	22-ABRIL-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

ÍNDICE

	Pág.
Conselho Económico e Social
Regulamentação do trabalho	1099
Organizações do trabalho	1132
Informação sobre trabalho e emprego

Conselho Económico e Social:

...	Pág.
-----	------

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Fábrica Torrejana de Biocombustíveis, S. A. — Autorização de laboração contínua	1099
---	------

Regulamentos de condições mínimas:

— Aviso de projecto de actualização do regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos	1100
---	------

Regulamentos de extensão:

— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho	1102
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	1103
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	1104
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	1106

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ALIF — Assoc. da Ind. Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global	1107
— CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	1120
— AE entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1124

— AE entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras	1128
— Acordo de adesão entre a Repsol Polímeros, L. ^{da} , e o SERS — Sind. dos Engenheiros ao AE entre a mesma entidade empregadora e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	1131

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Assoc. Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária — ASCEF — Alteração	1132
— Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria — Alteração	1132
— Sind. das Ind. de Alimentação e Bebidas dos Açores — Alteração	1132

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A. — Alteração	1134
— EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A. — Cancelamento do registo	1147

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A.	1148
— Electromecânica Portuguesa — PREH, L. ^{da}	1148



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Fábrica Torrejana de Biocombustíveis, S. A. Autorização de laboração contínua

A empresa Fábrica Torrejana de Biocombustíveis, S. A., com sede no Casal da Amendoeira, freguesia de Riachos, concelho de Torres Novas, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de, face à técnica de produção instalada, dotada de tecnologia de ponta em termos processuais, de segurança e ambientais, não ser possível a interrupção da mesma sem elevados custos económicos e perda de qualidade do produto final. Efectivamente, a laboração descontinuada da fábrica implica que as condições técnicas da actividade, seja de pressão, temperatura ou tempo de reacção ideais demorem algumas horas a atingir, após arranque, sendo o gasto energético e a qualidade do produto incompatíveis com sucessivos paragens e reinícios da produção.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos no processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à concordância dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) O licenciamento do estabelecimento industrial se encontra em curso, tendo sido autorizada a respectiva exploração condicionada pela Direcção Regional de Lisboa e Vale do Tejo do Ministério da Economia e da Inovação;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Neste termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Fábrica Torrejana de Biocombustíveis, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais localizadas no Casal da Amendoeira, freguesia de Riachos, concelho de Torres Novas.

Lisboa, 26 de Março de 2007. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

Aviso de projecto de actualização do regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos

Nos termos do n.º 5 do artigo 579.º e do n.º 1 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 Governo proceder à actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos abrangidos pelo regulamento de condições mínimas aprovado pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, com rectificações insertas no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 183 e 184, de 21 e de 22 de Setembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.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 deste aviso, podem os interessados no presente procedimento deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 9 de Abril de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas por regulamento de condições mínimas aprovado pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, com rectificações insertas no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 183 e 184, de 21 e de 22 de Setembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006.

Verificando-se os pressupostos de emissão de regulamento de condições mínimas previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho, nomeadamente a inexistência de associações de empregadores e circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, o Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social constituiu uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios da actualização da regulamentação colectiva, por despacho de 29 de Dezembro de 2006, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007.

As associações sindicais representadas na comissão técnica pronunciaram-se sobre a actualização das retribuições mínimas entre 3,5% e 4,5% e preconizaram, maioritariamente, a actualização do subsídio de refeição para € 3.

A Confederação dos Agricultores de Portugal e a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal pre-

conizaram a actualização das retribuições mínimas em 2,5% e 2,1%, respectivamente, e a não actualização do subsídio de refeição. A Confederação da Indústria Portuguesa contestou qualquer actualização salarial.

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal sugeriu, ainda, a regulamentação do registo das horas de trabalho, da noção de tempo de trabalho, dos horários de trabalho com adaptabilidade, dos horários de trabalho e intervalos de descanso, do descanso semanal obrigatório e complementar, do conceito de trabalho a tempo parcial, do trabalho nocturno e do trabalho suplementar, embora sem fundamentar a necessidade de regular estas matérias, nomeadamente em função de características das actividades desenvolvidas pelos empregadores abrangidos. Estas sugestões foram contestadas por todas as associações sindicais representadas na comissão técnica, com o fundamento de que as mesmas não se enquadram na caracterização e na realidade económica das empresas abrangidas por este instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. As outras confederações de empregadores manifestaram não se oporem à regulamentação daquelas matérias, desde que não implique encargos económicos para as empresas abrangidas.

As retribuições mínimas são actualizadas em 2,6%, valor este próximo do aumento médio das tabelas salariais das convenções colectivas em 2006 (2,7%), inferior ao acréscimo de 4,4% da retribuição mínima mensal garantida e superior ao valor da inflação verificada desde o início da produção de efeitos das actuais remunerações mínimas (1,4%) e ao da inflação esperada para 2007 (2,1%). Tem-se em consideração que, segundo a informação, a estatística mais recente baseada nos quadros de pessoal, em Outubro de 2004, no âmbito do regulamento de condições mínimas agora revisto, os trabalhadores de todas as profissões e categorias auferiam retribuições de base em média superiores às do presente projecto.

A actualização do subsídio de refeição segue a tendência da contratação colectiva de actualizar essa prestação em percentagem superior à das retribuições. Não obstante, o seu valor continua próximo dos subsídios mais reduzidos consagrados nas convenções colectivas.

Tendo em consideração que as portarias de regulamentação de trabalho dos trabalhadores administrativos anteriores ao Código do Trabalho asseguravam a anualização das tabelas salariais, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, bem como que este procedimento também é adoptado em numerosas convenções colectivas, o presente regulamento retoma essa prática, estabelecendo que a tabela salarial, o subsídio de refeição e a actualização das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

A actualização do regulamento de condições mínimas tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove, na medida do possível, a aproximação das condições de concorrência. Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas do regulamento de condições mínimas,

exigidas pelo artigo 578.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a sua emissão.

O presente regulamento é aplicável no território do continente, tendo em consideração que a actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respectivos Governos Regionais.

Projecto de portaria que aprova a actualização do regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos

Manda o Governo, pelos Ministros de Estado e da Administração Interna, da Justiça, da Economia e da Inovação, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, do Trabalho e da Solidariedade Social, da Saúde e da Cultura, ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.º, ambos do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

Alterações ao artigo 11.º e ao anexo II

1 — O artigo 11.º da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 11.º

[...]

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,90 por cada dia completo de trabalho.

2 —

3 —

4 —»

2 — O anexo II da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, sobre retribuições mínimas, passa a ter a redacção constante do anexo da presente portaria.

Artigo 2.º

Entrada em vigor e eficácia

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

2 — As retribuições mínimas, o subsídio de refeição e a actualização das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

ANEXO

Retribuições mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Director de serviços Secretário-geral	900

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
II	Analista de informática Contabilista/técnico oficial de contas Inspector administrativo	878
III	Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro Técnico de apoio jurídico III Técnico de computador III Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III	800
IV	Técnico de apoio jurídico II Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II	730
V	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I Técnico de estatística I Técnico de recursos humanos I	668
VI	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1.ª Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor	624
VII	Assistente administrativo de 1.ª Caixa Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª	559
VIII	Assistente administrativo de 2.ª Assistente de consultório de 1.ª Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Recepcionista de 1.ª	513
IX	Assistente administrativo de 3.ª Assistente de consultório de 2.ª Cobrador de 2.ª Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2.ª Operador de tratamento de texto de 1.ª Recepcionista de 2.ª Telefonista de 1.ª	475
X	Assistente administrativo de 3.ª (até um ano) Contínuo de 1.ª Guarda de 1.ª Operador de tratamento de texto de 2.ª Porteiro de 1.ª Recepcionista de 2.ª (até quatro meses) Telefonista de 2.ª	412
XI	Contínuo de 2.ª Guarda de 2.ª Porteiro de 2.ª Trabalhador de limpeza	403

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

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

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

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição, em 8%, e as ajudas de custo nas deslocações, indexadas às tabelas salariais, em 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante nem noutras associações de empregadores representativas de outras empresas do sector

que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

- b) As relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante;
- c) O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

2 — As retribuições previstas no grau N do anexo I inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Abril de 2006 e o subsídio de refeição produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Leiria se dediquem ao comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio de carnes no distrito de Leiria. No entanto, como o âmbito sectorial da convenção apenas abrange o comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, a extensão é emitida, nos termos da lei, para estas actividades.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2005 e 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 178, dos quais 116 (65,2%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 52 (29,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,2%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 4,5%, e o subsídio de alimentação, em 3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição fixada na tabela salarial para o praticante do 1.º ano é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei

n.º 213/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, são estendidas, no distrito de Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outor-

gante que se dediquem ao comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A retribuição fixada na tabela salarial para o praticante do 1.º ano apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser

intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que prossigam a actividade de agências de viagens, uns e outros, representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores que exerçam a actividade na área e no âmbito da convenção.

O CCT actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2005 e 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 5221, dos quais 997 (19,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 649 (12,4%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,3%. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono de falhas e o subsídio de almoço, em 14,3%, os abonos de refeição, entre 13,5% e 15%, os subsídios de deslocação em serviço para o continente e ilhas e para o estrangeiro, em 14,1% e 14,5%, respectivamente, e o seguro de viagem e de transporte de valores, em 14,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

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 do CCT entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade de agências de viagens e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

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

2.º

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

2 — Os valores da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e de 1 de Janeiro de 2007 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Nos termos e para efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade transitória de organização do transporte e trabalhadores aos seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão dos CCT referidos aos empregadores não filiadas na associação outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sec-

tor abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2005 e 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 4681, dos quais 1115 (23,8%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 493 (10,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5%. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, os subsídios de deslocação no continente e ilhas e no estrangeiro, em 3,1% e 2,9%, respectivamente, os abonos para refeição por prestação de trabalho suplementar, em 2,8% e 3,3%, as diuturnidades, em 2,7%, o subsídio de refeição, em 3,5%, e os subsídios de isenção de horário de trabalho, em 25% e 15%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato

dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade transitária de organização do transporte e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço

das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ALIF — Assoc. da Ind. Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

O CCT para a indústria alimentar pelo frio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1990, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 22 de Fevereiro de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que corresponde 3040 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

4 — A tabela salarial do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.^a

Denúncia do contrato

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em 30 dias.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3 — As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

2 — Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos de trabalho a termo o período em apreço é de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

Cláusula 7.^a

Acesso automático

1 — Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinjam 18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fabrico em que o período de aprendizagem será de meio ano.

2 — Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3 — As categorias profissionais designadas por 3.^a e 2.^a serão promovidas às classes imediatas ao fim de três anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;

- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- g) Permitir a afixação, em local próprio e visível, de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;
- k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

Cláusula 9.^a

Cobrança de quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 10.^a

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções

se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2 — A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

Cláusula 12.^a

Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

Cláusula 13.^a

Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.^a

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, devendo observar-se um intervalo que não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas, após cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Os trabalhadores beneficiarão de uma pausa diária de dez minutos, que contará como tempo efectivo de serviço em período a determinar pela entidade empregadora.

3 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

Cláusula 17.^a

Horário por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira.

6 — No horário por turnos, os intervalos para refeição de duração de trinta minutos não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 — Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos;
- b) Regime de dois turnos rotativos.

8 — O subsídio de turno não deverá ser inferior a 13 % no regime de três turnos e de 8 % no regime de dois turnos, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

Cláusula 18.^a

Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 18 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de sessenta horas.

3 — Quando da prestação de cinquenta horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10 % da retribuição de base mensal; ocorrendo a prestação de sessenta horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10 % da sua retribuição base mensal e assegurará a alimentação ou, em alternativa, pagará a esse título € 4 diários.

4 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

5 — Se a alteração do horário de trabalho provocar acréscimo de despesas de transporte, o empregador, prévia e individualmente, acordará com o trabalhador o pagamento dessas despesas.

6 — Os trabalhadores que nos termos das disposições legais em vigor sejam objecto de regimes de protecção laboral especial, em virtude do seu estado ou situação, são dispensados deste tipo de horário, podendo sempre o empregador exigir prova demonstrativa do prejuízo e ou incompatibilidade resultante da sua aplicação.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

- a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 — Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 — A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

- a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25 % da retribuição base auferida;
- b) Para as restantes situações, 10 % da retribuição base auferida.

Cláusula 20.^a

Descanso semanal

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

2 — Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira, determinando uma compensação de 10 % sobre a retribuição de base diária.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, de 1 de Maio a 31 de Outubro, e das 19 às 7 horas, de 1 de Novembro a 30 de Abril.

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago com o acréscimo de 100 %.

5 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

6 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

7 — O descanso compensatório vence-se quando fizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado no período de 30 dias.

8 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas mensais

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2 — A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extra, subsídios, descontos, montante a receber e denominação da entidade seguradora de acidentes de trabalho.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numerário, através de cheque ou transferência bancária.

4 — A folha de vencimentos pode por razões de organização interna da empresa não corresponder ao mês de calendário, devendo-se, contudo, dar informação precisa sobre o período a que respeita.

Cláusula 23.^a-A

Prémios

1 — As entidades patronais poderão atribuir, com o acordo dos trabalhadores, incentivos de carácter pecuniário mensais, trimestrais ou com outra periodicidade.

2 — Estes incentivos poderão, designadamente, ter a natureza de prémios de produtividade, de desempenho e de assiduidade.

3 — O pagamento destas importâncias aos trabalhadores, nos períodos de referência respectivos, não está antecipadamente garantido.

4 — O regime de atribuição das prestações em causa terá de ser devidamente regulamentado pelas entidades patronais em regulamento interno, nos termos da lei.

5 — Sem embargo de disposição em contrário resultante de contrato individual de trabalho, os outorgantes desta convenção consideram que quaisquer abonos ou subsídios de produtividade, desempenho, assiduidade ou similares, ainda que pagos com regularidade, quando não estando antecipadamente garantidos não integram o conceito de retribuição, podendo vir a ser modificados ou suprimidos mediante prévia comunicação.

Cláusula 24.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

- a) **Retribuição diária** — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

- b) **Retribuição horária** — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

sendo:

RM = retribuição mensal;

HS = horário semanal.

Cláusula 25.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de € 30.

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 27.^a

Deslocações

1 — Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — € 2,30;

Almoço ou jantar — € 8,80;

Ceia — € 4;

Dormida — contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de € 50.

Cláusula 28.^a

Utilização de veículo pelo trabalhador

1 — Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou pre-

juízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguez do condutor comprovados judicialmente.

2 — Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei, equiparando-se a estes a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, os quais podem ser observados, em substituição, em qualquer outro dia previamente acordado entre o empregador e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade ao serviço.

3 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

3 — Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

Cláusula 32.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano anterior, nos seguintes termos:

2.1 — Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

2.2 — Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

2.3 — Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — Não relevam, para efeitos do número anterior, as faltas no dia 24 de Dezembro.

Cláusula 33.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição de base mensal e as demais prestações retributivas permanentes que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O aumento da duração do período de férias em consequência da ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 34.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias elaborando o respectivo mapa, sendo que neste caso só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 — O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

Cláusula 35.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 36.^a

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 36.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

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

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 37.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 39.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos motivada por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrapos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos legais;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção de doença;
- b) Por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das respeitantes ao dia 24 de Dezembro, se autorizado;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 39.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da cláusula 39.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave.

6 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 42.^a

Impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 44.^a

Maternidade e paternidade

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:
 - 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
 - 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 45.^a

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5 — É proibido ao empregador:

- a) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprovem não possuírem condições de segurança;
- b) Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos, ou a suportar individualmente pesos superiores a 15 kg.

CAPÍTULO XI

Das sanções disciplinares

Cláusula 46.^a

Sanções

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3 — Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem a audiência prévia do trabalhador.

4 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 47.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Dirigentes sindicais

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 49.^a

Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem

como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 50.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

Cláusula 51.^a

Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores — 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores — 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores — 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores — 6;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores — 6 mais 1 por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos, excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 52.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 53.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 54.^a

Direito a informação e consulta

1 — Os delegados, a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical, devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 55.^a

Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação

de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 56.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

SECÇÃO III

Comissão sindical de empresas

Cláusula 57.^a

Reuniões com entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão normalmente lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 58.^a

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, não se prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 59.^a

Proibição à discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 60.^a

Refeitórios

1 — As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 61.^a

Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente não contempladas neste CCT.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista/distribuidor. — É o trabalhador que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora),

auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

Apontador/conferente. — É o trabalhador que controla e regista as entradas e saídas de matérias-primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, admitido sem prática, inicia-se na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

Chefe de controlo de qualidade. — É o trabalhador habilitado com formação própria, que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Comprador de peixe. — É o trabalhador que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe ainda orientar a preparação e embalagem com vista à boa conservação.

Controlador da qualidade. — É o trabalhador que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

Director de produção. — É o trabalhador responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Guarda/porteiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Proceda à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Pode ainda efectuar cobranças das respectivas mercadorias.

Motorista/vendedor/distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Operador de armazém. — É o trabalhador que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Proceda ainda a cargas e descargas de produtos.

Operador de manutenção. — É o trabalhador que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

Praticante. — É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

Preparador de produtos congelados. — É o trabalhador que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

Repositor/promotor. — É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos, devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

Trabalhador de fabrico de produtos congelados. — É o trabalhador que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou dismantelar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Proceda ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

ANEXO II
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Director de produção	680
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado geral	580
III	Chefe de secção Encarregado Técnico de manutenção	500

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
IV	Comprador de peixe Fiel de armazém Foguetiro de 1. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) Operador de manutenção de 1. ^a Subchefe de secção	480
V	Apontador conferente Carpinteiro Controlador de qualidade Foguetiro de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de manutenção de 2. ^a	460
VI	Distribuidor/ajudante de motorista Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Operador de armazém Operador de manutenção de 3. ^a Repositor/promotor Trabalhador de fabrico — produtos congelados	450
VII	Guarda/porteiro Preparador de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	415
VIII	Praticante	(*) 370
IX	Aprendiz	340

(*) Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 8 de Março de 2007.

Pela ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:

Eduardo Lopes, mandatário.
Estêvão Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 10 de Abril de 2007, a fl. 161 do livro n.º 10, com o n.º 56/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração ao texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT obriga, por um lado, as empresas que, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã, exerçam a actividade comercial de retalhista, designadamente dos CAE 5211 a 5274, e de grossista, dos CAE 5050, 5111 a 5119, 5121 a 5125, 5135, 5144, 5145, 5147, 5153, 5154, 5156, 5157, 516 e 517, representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Esta CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista na presente data regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III-A, III-B e IV.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6 — Esta CCT abrange 893 empresas e 3760 trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 2,10.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidas nesta convenção colectiva de trabalho aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2007.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
I: a)	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 1.º ano; paquete do 1.º ano; praticante do 1.º ano.	405	405
I: b)	Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano); aprendiz do 2.º ano; paquete do 2.º ano; praticante do 2.º ano.	405	405
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.).	407	407
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano; praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (mad.).	408	408
IV	Contínuo de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até dois anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B.	408	409
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até dois anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até dois anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confeções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de dois anos); costureiro de estofador de 2.ª; distribuidor (até dois anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até dois anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até dois anos); operador de máquinas auxiliar (até dois anos); operador heliográfico (até dois anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador; preparador de cozinha; repositor (até dois anos); revistador; servente (até dois anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.º ano.	418	458
VI	Afinador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de dois anos); arquivista técnico (até dois anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarrachador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de dois anos); caixeiro (até dois anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos); despenseiro; distribuidor (mais de dois anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de dois anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.ª; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até dois anos); esticador; estofador de 2.ª; facejador de 1.ª; ferramenteiro de 2.ª; fogueiro de 3.ª; funileiro-latoeiro de 2.ª; gravador de 2.ª; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.ª; maquinista de peles; marceneiro de 2.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª; mecânico de automóveis de 3.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; mecânico de madeiras de 2.ª; mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; moldureiro-reparador de 2.ª; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª; montador-ajustador de máquinas de 3.ª; oficial; oficial de 2.ª do 2.º ano; operador de máquinas (mais de dois anos); operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos); operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª; operador de máquinas de transfer automática de 3.ª; operador de quinadeira de 2.ª; operador de supermercado (até dois anos); operador heliográfico (mais de dois anos); perfilador de 2.ª; pintor de 2.ª; pintor de móveis de 2.ª; polidor de 3.ª; polidor manual de 2.ª; polidor mecânico e à pistola de 1.ª; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.ª; preenseiro; pré-oficial do 2.º ano; recepcionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de dois anos); riscador; serrador; serrador mecânico; serralheiro civil de 3.ª; serralheiro mecânico de 3.ª; servente (mais de dois anos); soldador de 2.ª; soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª; telefonista (até dois anos); tirocinante A, 2.º ano; torneiro mecânico de 3.ª; traçador-marcador de 3.ª; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante.	456	507

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
VII	<p>Afiador de ferramentas de 1.^a; afinador de máquinas de 2.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 2.^a; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de dois anos); auxiliar de decorador (até dois anos); auxiliar de enfermagem; bate-chapas (chapeiro de 2.^a); caixeiro (dois a cinco anos); caixeiro de mar (com parte variável); caixeiro de praça (com parte variável); caixeiro-viajante (com parte variável); canalizador de 2.^a; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a; carpinteiro de limpos de 2.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a; chefe de linha ou grupo; cobrador (até dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.^a; cozinheiro de 2.^a; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos); demonstrador; demonstrador de máquinas e equipamentos; desenhador de execução (tirocinante do 1.^o ano); dourador de ouro fino de 2.^a; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos); empalhador de 1.^a; empregado de mesa de 2.^a; empregado de serviço externo (até dois anos); empregado de <i>snack</i>; entalhador de 2.^a; escriturário (de dois a cinco anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.^a; estucador de 2.^a; ferramenteiro de 1.^a; fogueiro de 2.^a; funileiro-latoeiro de 1.^a; gravador de 1.^a; maçariqueiro de 1.^a; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1.^a; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a; mecânico de automóveis de 2.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a; mecânico de madeiras de 1.^a; mecânico de máquinas de escritório de 2.^a; medidor (tirocinante do 1.^o ano); moldureiro-reparador de 1.^a; monitor; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a; montador-ajustador de máquinas de 2.^a; motorista de ligeiros; oficial (até dois anos); oficial especializado; operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a; operador de máquinas de transfer automática de 2.^a; operador de quinadeira de 1.^a; operador de supermercado (dois a cinco anos); pasteleiro de 2.^a; pedreiro de 2.^a; perfilador de 1.^a; pintor de 1.^a; pintor de 2.^a; pintor de móveis de 1.^a; pintor-decorador de 2.^a; planeador; polidor de 2.^a; polidor manual de 1.^a; promotor de vendas (com parte variável); propagandista; prospector de vendas (com parte variável); recepcionista de 2.^a; reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos); revisor; serralheiro civil de 2.^a; serralheiro mecânico de 2.^a; soldador de 1.^a; soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2.^a; telefonista (mais de dois anos); torneiro mecânico de 2.^a; traçador-marcador de 2.^a; vendedor especializado (com parte variável).</p>	500	533
VIII	<p>Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 1.^a; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de dois anos); bate-chapas (chapeiro) de 1.^a; caixa (de escritório); caixeiro (mais de cinco anos); caixeiro de mar (sem parte variável); caixeiro de praça (sem parte variável); caixeiro-viajante (sem parte variável); canalizador de 1.^a; carpinteiro de limpos de 1.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a; cobrador (mais de dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1.^a; decorador; decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos); desenhador de execução (tirocinante do 2.^o ano); dourador de ouro fino de 1.^a; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos); empregado de mesa de 1.^a; empregado de serviço externo (mais de dois anos); enfermeiro; entalhador de 1.^a; escriturário (mais de cinco anos); esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1.^a; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1.^a; mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a; mecânico de automóveis de 1.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a; mecânico de máquinas de escritório de 1.^a; medidor (tirocinante do 2.^o ano); montador-ajustador de máquinas de 1.^a; motorista de pesados; oficial (mais de dois anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a; operador de máquinas de transfer automática de 1.^a; operador de supermercado (mais de cinco anos); operador informático (estagiário); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1.^a; pedreiro de 1.^a; pintor de 1.^a; pintor-decorador de 1.^a; polidor de 1.^a; promotor de vendas (sem parte variável); prospector de vendas (sem parte variável); recepcionista de 1.^a; recepcionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos); serralheiro civil de 1.^a; serralheiro mecânico de 1.^a; soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1.^a; traçador-marcador de 1.^a; vendedor especializado (sem parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador.</p>	532	593
IX	<p>Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i>; construtor de maquetas (até dois anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até dois anos); desenhador de execução (até dois anos); encarregado; encarregado de 2.^a; encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspetor de vendas; mecânico de instrumentos musicais; medidor (até dois anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1.^a; operador informático (até dois anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até dois anos; subchefe de secção; técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor.</p>	563	619

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de dois anos); decorador de execução (mais de dois anos); desenhador de execução (mais de dois anos); desenhador-decorador (até dois anos); encarregado; encarregado de 1.ª; encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral; encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de dois anos); medidor-orçamentista (até dois anos); oficial principal; radiomontador geral (mais de dois anos); secretário de direcção; técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.	603	658
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de dois anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de stocks; medidor-orçamentista (mais de dois anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de dois anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de contabilidade; técnico de maquetas (tirocinante).	631	683
XII	Analista informático; analista químico; assistente operacional; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro.	703	737

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (euros)
I	Técnico estagiário	528
II	Técnico auxiliar	592

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (euros)
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	700
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	838
V	Técnico de suporte	938
VI	Técnico de sistemas	1 047
VII	Subchefe de secção	1 221
VIII	Chefe de secção	1 281

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	821	871		
b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	898	961	Economista jurista	I a)
c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	992	1 070	Economista jurista	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 130	1 248	Economista jurista	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 370	1 480	Economista jurista	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 679	1 794	Economista jurista	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2 011	2 117	Economista jurista	V

Lisboa, 22 de Março de 2007.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações sindicais:

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

B) Associação patronal:

Pela ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste:

Mário Neves Silva Reis, presidente da direcção.
Justino Simplicio Lucas, vice-presidente da direcção.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 28 de Março de 2007. — A Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.

Depositado em 9 de Abril de 2007, a fl. 160 do livro n.º 10, com o n.º 55/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 275 trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

- 1 —
 - a)
 - b)
 - c)
 - d)
 - e)
- 2 —
 - a)
 - b)
 - c) No continente, a uma ajuda de custo de € 8 por cada dia de deslocação;
 - d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de € 10 por cada dia de deslocação;
 - e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de € 20 por cada dia de deslocação;
 - f)
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

- 1 —
 2 —
 3 —
 a)
 b)

§ único. A majoração das férias não é penalizada em razão dos plenários dos trabalhadores e da actividade das ERCT.

- 4 —

- 5 —
 6 —
 7 —
 8 —
 9 —

Cláusula 103.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006.

ANEXO I

Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	—	2 087	2 222
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	—	1 817	1 937
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	—	1 556	1 656,75
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social	—	1 319	1 403,50
	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	1 039,25 1 112,75 1 319	1 107,50 1 184,50 1 403,50
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1 213,25	1 292,25
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de electrónica		1 132,75	1 206,75
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância		1 071,50	1 141,25
J	Técnico estagiário diplomado Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário Caixa		1 037,20	1 102,15
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	899,25 972,75 1 036,65	959 1 035,75 1 102,15

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
J	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial.	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	673,75 720,75 899,25 971,20 1 036,65	716 768,75 959 1 035,75 1 102,15
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano Tirocinante do 2.º ano Até três anos Mais de três anos Mais de cinco anos	673,75 720,75 899,25 971,20 1 036,65	716 768,75 959 1 035,75 1 102,15
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos Técnico de qualidade	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3.ª Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	673,75 720,75 786,25 899,25 971,20 1 036,65	716 768,75 837,50 959 1 035,65 1 102,15
L	Canalizador Controlador qualificado de manutenção Electricista-bobinador Electromecânico de manutenção industrial Fresador mecânico Oficial qualificado de construção civil Operador principal Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	673,75 720,75 801,10 865,50 972,75	716 768,75 851,10 920 1 035,65
	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza Operador administrativo (qualificado)	—	972,75	1 035,65
	Fogoeiro	Estagiário Fogoeiro de 2.ª Fogoeiro de 1.ª	801,10 865,50 972,75	851,10 920 1 035,65
M	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte Controlador Controlador de segurança Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Extrusador Lubrificador Operador administrativo Operador de equipamentos de cura Operador de máquinas de armar/blindar Operador de máquinas de ensaiar Operador de máquinas de bobinar Operador de máquinas de cortar Operador de máquinas de pintar Operador de máquinas de torcer Operador de máquinas de tornear e roscar Operador de máquinas de trançar fios metálicos Pedreiro Pesador Pintor Pintor de bobinas Preparador-ensaiador de cond. e cabos eléctricos Preparador de matérias-primas Processador de compostos poliméricos Rectificador de feiras Reparador de cabos Trabalhador de armazém Trefilador Cozinheiro Telefonista	Praticante Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	673,75 886,15 942,10	716 943,20 1 001,25

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
M	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal	—	942,10	1 001,25
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	833,80 886,15	886,70 941,60
	Empregado de refeitório Guarda ou vigilante		886,15	941,60
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	833,80 886,15	886,70 941,60
	Contínuo	Até 21 anos Mais de 21 anos	666,80 886,15	710,60 941,60
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operado não especializado		823,75	877,60
P	Ajudante de cozinha		795,15	845,40
	Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório Embalador Operador de ensaios eléctricos preliminares Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	662,15 746,95 795,15	703,80 795,15 845,40

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão	Tabela A	Tabela B
16 anos	500,80	516,80
17 anos		

ANEXO VI

Seguro de vida e de saúde

Seguro complementar de assistência social (de acordo com a cláusula 84.^a do AE)

As coberturas dos seguros de saúde e vida são as seguintes:

Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses.
Invalidez total e permanente	6 meses.
Morte em consequência de acidente	12 meses.
Invalidez total e permanente em consequência de acidente	12 meses.

Seguro de saúde

Garantia	Comparticipação (percentagem)	Limite ano (em euros)
Assistência médica hospitalar	90	8 000
Assistência médica ambulatória	80	1 050
Ortóteses oculares:		
Aros	80	60
Lentes	80	130
Lentes de contacto	80	130

Garantia	Comparticipação (percentagem)	Limite ano (em euros)
Partos:		
Cesariana	80	1 000
Normal	80	500
Interrupção involuntária da gravidez	80	250
Estomatologia	80	200

Esta informação será complementada com o manual do seguro, a distribuir pela companhia de seguros.

Morelena, 27 de Fevereiro de 2007.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

Carlos Alberto dos Santos Carneira, administrador.
António Figueiredo Lopes, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado e mandatário.
Luís Alberto Silva Santos, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Miguel Marta da Costa, mandatário.

Depositado em 5 de Abril de 2007, a fl. 160 do livro n.º 10, com o n.º 53/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 275 trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 —

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

2 —

- a)
- b)
- c) No continente, a uma ajuda de custo de € 8 por cada dia de deslocação;
- d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de € 10 por cada dia de deslocação;

e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de € 20 por cada dia de deslocação;

f)

3 —

4 —

5 —

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1 —

2 —

3 —

- a)
- b)

§ único. A majoração das férias não é penalizada em razão dos plenários dos trabalhadores e da actividade das ERCT.

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

Cláusula 103.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006.

ANEXO I

Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	—	2 087	2 222
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	—	1 817	1 937
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	—	1 556	1 656,75

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social	—	1 319	1 403,50
	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	1 039,25 1 112,75 1 319	1 107,50 1 184,50 1 403,50
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1 213,25	1 292,25
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de electrónica		1 132,75	1 206,75
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância		1 071,50	1 141,25
J	Técnico estagiário diplomado Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário Caixa		1 037,20	1 102,15
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	899,25 972,75 1 036,65	959 1 035,75 1 102,15
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial.	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	673,75 720,75 899,25 971,20 1 036,65	716 768,75 959 1 035,75 1 102,15
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano Tirocinante do 2.º ano Até três anos Mais de três anos Mais de cinco anos	673,75 720,75 899,25 971,20 1 036,65	716 768,75 959 1 035,75 1 102,15
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos Técnico de qualidade	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	673,75 720,75 786,25 899,25 971,20 1 036,65	716 768,75 837,50 959 1 035,65 1 102,15
	Canalizador Controlador qualificado de manutenção Electricista-bobinador Electromecânico de manutenção industrial Fresador mecânico Oficial qualificado de construção civil Operador principal Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	673,75 720,75 801,10 865,50 972,75	716 768,75 851,10 920 1 035,65
L				

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
L	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza Operador administrativo (qualificado)	—	972,75	1 035,65
	Fogoeiro	Estagiário Fogoeiro de 2. ^a Fogoeiro de 1. ^a	801,10 865,50 972,75	851,10 920 1 035,65
M	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte Controlador Controlador de segurança Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Extrusador Lubrificador Operador administrativo Operador de equipamentos de cura Operador de máquinas de armar/blindar Operador de máquinas de ensaiar Operador de máquinas de bobinar Operador de máquinas de cortar Operador de máquinas de pintar Operador de máquinas de torcer Operador de máquinas de tornear e roscar Operador de máquinas de trançar fios metálicos Pedreiro Pesador Pintor Pintor de bobinas Preparador-ensaiador de cond. e cabos eléctricos Preparador de matérias-primas Processador de compostos poliméricos Rectificador de fieiras Reparador de cabos Trabalhador de armazém Trefilador Cozinheiro Telefonista	Praticante Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	673,75 886,15 942,10	716 943,20 1 001,25
	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal	—	942,10	1 001,25
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	833,80 886,15	886,70 941,60
	Empregado de refeitório Guarda ou vigilante		886,15	941,60
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	833,80 886,15	886,70 941,60
	Contínuo	Até 21 anos Mais de 21 anos	666,80 886,15	710,60 941,60
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operado não especializado		823,75	877,60
P	Ajudante de cozinha		795,15	845,40
	Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório Embalador Operador de ensaios eléctricos preliminares Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	662,15 746,95 795,15	703,80 795,15 845,40

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão	Tabela A	Tabela B
16 anos	500,80	516,80
17 anos		

ANEXO VI

Seguro de vida e de saúde

Seguro complementar de assistência social (de acordo com a cláusula 84.ª do AE)

As coberturas dos seguros de saúde e vida são as seguintes:

Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses.
Invalidez total e permanente	6 meses.
Morte em consequência de acidente	12 meses.
Invalidez total e permanente em consequência de acidente	12 meses.

Seguro de saúde

Garantia	Complicação (percentagem)	Limite ano (em euros)
Assistência médica hospitalar	90	8 000
Assistência médica ambulatória	80	1 050
Ortóteses oculares:		
Aros	80	60
Lentes	80	130
Lentes de contacto	80	130
Partos:		
Cesariana	80	1 000
Normal	80	500
Interrupção involuntária da gravidez	80	250
Estomatologia	80	200

Esta informação será complementada com o manual do seguro, a distribuir pela companhia de seguros.

Morelena, 27 de Fevereiro de 2007.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

Carlos Alberto dos Santos Carreira, administrador.
António Figueiredo Lopes, administrador.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Rogério Paulo Amoroso da Silva, membro da direcção central.
Paulo Renato Lopes Rodrigues, membro da direcção central.

Depositado em 5 de Abril de 2007, a fl. 160 do livro n.º 10, com o n.º 54/2007, 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 Repsol Polímeros, L.ª, e o SERS — Sind. dos Engenheiros ao AE entre a mesma entidade empregadora e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

O SERS — Sindicato dos Engenheiros e a Repsol Polímeros, L.ª, acordam entre si, e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 563.º do Código do Trabalho, na adesão do SERS ao acordo de empresa entre a Repsol Polímeros, L.ª, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, com a rectificação constante no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 15 de Outubro de 2006.

O presente acordo de adesão abrange o território nacional e abrange o total de cinco trabalhadores.

Lisboa, 9 de Março de 2007.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel de Oliveira Gambôa, mandatário.

Pela Repsol Polímeros, L.ª:

Jorge Ignacio Maria Siljeström Laredo, director de Recursos Humanos, procurador.

Depositado em 4 de Abril de 2007, a fl. 160 do livro n.º 10, com o n.º 52/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária — ASCEF — Alteração

Alteração aos estatutos aprovados em assembleia geral realizada em 3 de Março de 2007.

CAPÍTULO IX

Artigo 47.º

Quotização

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 1.º é de 1,25 %, das suas retribuições fixas mensais, sendo 0,25 % destinados ao fundo de greve e solidariedade.

Registados em 5 de Abril de 2007, 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 45/2007, a fl. 102 do livro n.º 2.

Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria — Alteração

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e fins

Artigo 1.º

O Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria é a associação de todos os trabalhadores que exerçam as suas actividades referidas no § único deste artigo sem distinção de opiniões políticas, filosóficas e religiosas, e tem por fim defender os seus interesses morais e mate-

riais, económicos e profissionais e contribuir para a eliminação das condições de empregado e de patrão. § único. *(Mantém a mesma redacção.)*

Artigo 18.º

Constituem deveres dos sócios:

1 — Pagar uma quota de 1 % sobre os ordenados e salários ilíquidos recebidos em cada dia ou mês. A quota devida pelos sócios deverá ser entregue directamente até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportar, pela respectiva entidade patronal no mesmo prazo.

- I) *(Mantém a mesma redacção.)*
- II) *(Mantém a mesma redacção.)*
- III) *(Mantém a mesma redacção.)*
- IV) *(Mantém a mesma redacção.)*
- V) *(Mantém a mesma redacção.)*

2 a 7 — *(Mantém a mesma redacção.)*

Ponta Delgada, 8 de Fevereiro de 2007.

Registados em 2 de Março de 2007, 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 1/2007, a fl. 14 do livro n.º 1.

Sind. das Ind. de Alimentação e Bebidas dos Açores — Alteração

Artigo 1.º

1 — O Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores utiliza a sigla SABCES — Açores.

2 — O SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade nos estabelecimentos industriais e comerciais localizados na Região Autónoma dos Açores e que se dediquem a qualquer dos seguintes ramos de actividade, independentemente da sua forma jurídica ou actividade principal:

- 1.º núcleo — indústria e ou comercialização de moagens, cereais, panificação, massas alimentícias, bolachas, pastelaria, confeitaria, doçaria e alimentos compostos para animais;
- 2.º núcleo — indústrias e ou comercialização de lacticínios;
- 3.º núcleo — indústrias e ou comercialização de abate de animais, conservas e tratamento de carnes, peixe, fruta e legumes e outros produtos (incluindo óleos);
- 4.º núcleo — indústrias e ou comercialização de águas minerais, de mesa e mineromedicinais, refrigerantes, sumos de frutas, cervejas e outras bebidas;
- 5.º núcleo — comércio e serviços e profissionais administrativos de todos os sectores de actividade económica.

Artigo 12.º

1 — O SABCES — Açores é membro integrante da Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação,

Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) e da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical Nacional (CGTP/IN).

2 — O SABCES — Açores pode desvincular-se das organizações acima enunciadas, desde que a assembleia geral se pronuncie nesse sentido.

3 — O SABCES — Açores pode ainda estabelecer relações, associar-se, filiar-se ou participar em organizações sindicais, regionais, nacionais e internacionais, que contribuam para o fortalecimento do movimento sindical.

Artigo 44.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência de 30 dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número de associados presentes.

Artigo 58.º

A direcção central do Sindicato compõe-se de nove membros efectivos e três suplentes.

Registados em 13 de Março de 2007, 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 2/2007, a fl. 14 do livro n.º 1.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Jayme da Costa Mecânica e Electricidade, S. A. — Alteração

Alteração aos estatutos, aprovada pela comissão eleitoral em 15 de Março de 2007, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 10, de 28 de Março de 1981.

TÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade a tempo inteiro por vínculo laboral contratual celebrado com a empresa Jayme da Costa, S. A.

2 — A organização e intervenção dos trabalhadores como colectivo decorre da sua posição comum no processo produtivo da empresa, para o qual concorrem com força de trabalho e toma por base unificadora os seus interesses de classe.

3 — Como membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os seus direitos reconhecidos na lei e

nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para a alteração dos estatutos, nos termos do artigo 93.º;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 93.º;
- c) Votar na votação para alteração dos estatutos;

- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores (CT) a comissões coordenadoras, conforme o artigo 94.º;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 72.º;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 76.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro da mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 91.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário nos termos do artigo 6.º;
- l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do plenário;
- m) Eleger e ser eleito para exercer qualquer cargo, função ou actividade em conformidade com as deliberações do colectivo;
- n) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e qualquer outra deliberação do plenário, nos termos do artigo 90.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Plenário

Artigo 4.º

Constituição do plenário

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

2 — Entende-se por trabalhador da empresa o que prestar a sua actividade a tempo inteiro, conforme o n.º 1 do artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo 2.º;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco dias por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de oito dias contados após a recepção do requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e votação sobre as despesas e receitas da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos de empresa, sendo necessária a maioria simples para as deliberações aferidas relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

Artigo 11.º

Plenários sectoriais

Poder-se-ão realizar plenários de estabelecimento que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico do estabelecimento;
- b) Questões atinentes à competência delegada à subcomissão de trabalhadores do estabelecimento.

Artigo 12.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem pelo menos 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Destituição de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros.

Artigo 13.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor ou voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes das alíneas a), b) e c) do artigo 5.º e dos artigos 92.º a 96.º, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos artigos 65.º a 91.º destes estatutos (regulamento eleitoral e de votações).

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 14.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Destituições de subcomissões da CT ou dos seus membros.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Bandeira e símbolo

Artigo 15.º

Bandeira

A bandeira da CT é representada por um rectângulo de cor vermelha, na proporção de 1,4 m × 2 m, encontrando-se o seu símbolo situado na parte mais à sua esquerda.

Artigo 16.º

Símbolo

1 — Esta CT tem um símbolo de forma circular com fundo branco, tecido no seu interior a terra de cor castanha e o sol em amarelo, tendo à sua esquerda um aparo, de cor amarela, ao centro um poste de electricidade em cor cinzenta e à direita um terço de uma roda dentada em cor cinzenta, sendo estas circundadas com um rebordo em cor verde com os dizeres em letras douradas «Pelo reforço da unidade dos trabalhadores».

2 — Tem na sua parte exterior e no centro superior uma estrela vermelha, ladeada em ambos os lados por uma bandeira vermelha, numa haste de mogno e com lança, envolvendo-se num ramo de trigo de cor dourada, terminando com um cumprimento de amizade operário também em cor dourada por cima de uma faixa vermelha com as letras «CT» em cor dourada.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 17.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actualização democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 18.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- f) Gerir ou participar na gestão de obras sociais da empresa;
- g) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais;
- h) Exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 19.º

Sindicatos representativos dos trabalhadores

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Consulta ao plenário

Sem prejuízo da competência da CT, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- b) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- c) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- d) Apreciar os orçamentos e planos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações.

Artigo 21.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua actividade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

- d) Exigir do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução e valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações de trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 22.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais do órgão de gestão da empresa e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante o órgão de gestão da empresa, não assume poderes de gestão, e por isso não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa com os quais não se confunde nem com eles se co-responsabiliza.

Direitos instrumentais

Artigo 23.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos seguintes artigos.

Artigo 24.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada a respectiva acta e assinada por todos os presentes.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicado igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 25.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Admissão e gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 24.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que a justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT ou pelos seus membros ao órgão de gestão da empresa.

6 — Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder, por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

7 — Quando as informações forem consideradas de carácter de confidencialidade, o órgão de gestão da empresa fica obrigado a comunicar por escrito à CT, em documento assinado, onde constem as razões justificativas do dever de sigilo por parte da CT.

Artigo 26.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos e decisões da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

3 — O parecer referido no número anterior é emitido por escrito pela CT e enviado à entidade que o tiver solicitado no prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se outro prazo maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

5 — Quando seja solicitado a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 24.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da referida reunião.

6 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 27.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa, em particular os de produção e

respectivas alterações, bem como acompanhar a sua correcta execução;

- b) Promover a adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 28.º

Processo de reestruturação de empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação de reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores têm:

- a) O direito de ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei, sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 26.º;
- b) O direito de ser informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ser informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de serem aprovados;
- d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 29.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pelo órgão de gestão da empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Confirmar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores.

Artigo 30.º

Representatividade

1 — Representar todos os trabalhadores em todas as organizações de iniciativa não partidária, que visem interesses unitários e sempre perspectivados na consolidação e reforço das conquistas alcançadas e a alcançar pelos trabalhadores.

2 — Representar todos os trabalhadores junto dos órgãos de vontade popular, ou de outras entidades estranhas à empresa, sempre que para tal seja solicitada.

3 — Representar todos os trabalhadores sempre que seja necessário prestar solidariedade a outros trabalhadores nacionais ou estrangeiros.

4 — Representar todos os trabalhadores na organização de manifestações culturais e desportivas, ou mesmo promovê-las, sempre que estas tenham por finalidade a melhoria da condição física e intelectual dos trabalhadores.

Artigo 31.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicada.

Artigo 32.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 33.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar qualquer prejuízo ao trabalhador, e o tempo despendido conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

Artigo 34.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do

respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento dos serviços por outros trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plénários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar qualquer prejuízo ao trabalhador e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 35.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e ao contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 36.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho durante o horário de trabalho.

Artigo 37.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Artigo 38.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 39.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o

exercício das respectivas atribuições do seguinte crédito de horas:

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;

Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;

Comissões coordenadoras — vinte horas por mês.

2 — Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao representante dos trabalhadores desenvolver dentro e fora do local de trabalho a sua actividade.

4 — O crédito de horas previstas no n.º 1 tem diminuição correspondente ao período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

5 — A utilização do crédito de horas é comunicado pelos membros da CT por escrito com a antecedência de um dia ou logo que possível.

Artigo 40.º

Falta de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas acima das previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 41.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influir sobre a CT, designadamente, através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 42.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 43.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 44.º

Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

Artigo 45.º

Protecção legal

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras gozam de protecção legal reconhecida aos representantes eleitos, pelos trabalhadores, de acordo com a legislação em vigor.

Artigo 46.º

Despedimento de representantes dos trabalhadores

Para despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até três anos após o seu termo, o processo disciplinar decorrerá nos termos da lei aplicável.

Artigo 47.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

Enquanto durar a suspensão preventiva, o órgão de gestão da empresa não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 48.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus

direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 56.º

Artigo 49.º

Natureza das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres do órgão de gestão da empresa e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

Orgânica, composição e funcionamento da CT

Artigo 50.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se no estabelecimento em que labora profissionalmente a maioria dos seus membros.

Artigo 51.º

Composição

1 — A CT é composta por três elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral de acordo com o artigo 68.º, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

Artigo 52.º

Duração do mandato

1 — A duração do mandato dos membros da CT é de quatro anos.

2 — É permitida a sua reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 53.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — A CT reúne sempre que necessário com a estrutura sindical da empresa.

3 — Pode haver reuniões extraordinárias:

- a) Sempre que ocorram motivos justificativos;
- b) A pedido de qualquer dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

4 — A CT pode reunir de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 54.º

Deliberações da CT

As deliberações nas reuniões da CT são tomadas pela maioria simples dos seus membros.

Artigo 55.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — Para o bom funcionamento da CT e para salvaguardar motivos imprevistos, é lícito a qualquer membro delegar noutro a sua competência, nomeadamente:

- a) Numa única reunião por facto pessoal a resolver de natureza urgente;
- b) Em caso de impedimento prolongado, por motivo de doença ou acidente de trabalho;
- c) Em caso de gozo do seu período de férias.

2 — A delegação de poderes a que se refere o número anterior produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 56.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de pelo menos dois dos seus membros.

Artigo 57.º

Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada pelo primeiro membro da sua composição, que executará as deliberações da comissão.

2 — Este coordenador é confirmado na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 58.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT e deve substituir-se nos termos do artigo 51.º

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 59.º

Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de venda de documentos e outros materiais;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 60.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A sua composição, com as devidas adaptações, será a prevista para a CT no artigo 51.º destes estatutos.

Artigo 61.º

Competência das subcomissões

Compete à(s) subcomissão(ões) de trabalhadores:

- a) Exercer a competência que lhe for delegada pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser do interesse do colectivo dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações do plenário da empresa e da CT;
- e) Dirigir o plenário descentralizado;
- f) Convocar os plenários do estabelecimento.

Artigo 62.º

Duração do mandato

A duração do mandato da subcomissão de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

Artigo 63.º

Normas aplicáveis

A actividade da subcomissão de trabalhadores é regulada com as devidas adaptações pelas normas previstas nestes estatutos para a CT.

Comissões coordenadoras

Artigo 64.º

Comissão coordenadora

1 — A CT como organização de classe, reconhecendo o papel histórico da luta dos trabalhadores, articulará a sua acção na defesa dos seus legítimos direitos, interesses e aspirações do colectivo com as comissões de trabalhadores da região, do sector e do País.

2 — A CT orientará a sua acção com as comissões da região para a constituição da comissão coordenadora do grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

3 — A CT adere à comissão coordenadora da região do Porto.

4 — A CT desenvolverá a sua acção pelos princípios da liberdade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da unidade, da democracia, da independência, da cooperação e da solidariedade.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

Eleição da CT

Artigo 65.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 66.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivos de serviço e dos que estejam em gozo de férias, ausentes por motivo de baixa por doença ou acidente de trabalho.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 67.º

Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 68.º

Abertura do processo eleitoral

1 — O processo eleitoral é aberto pela CT em exercício, constituindo com antecedência necessária a comissão eleitoral, conforme prevê o artigo 68.º destes estatutos.

2 — A CT entrega de imediato à comissão eleitoral, entre outros:

- a) Abertura do processo eleitoral;
- b) Regulamento eleitoral;
- c) Caderno eleitoral actualizado;
- d) Urnas de voto.

3 — O processo eleitoral pode ser aberto por 20% dos trabalhadores da empresa, em conformidade com o artigo 50.º, n.º 3, e caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos em convocar ou promover a eleição.

Artigo 69.º

Composição da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três elementos, de entre:

- a) Um membro da CT em exercício, que será presidente;

- b) De acordo com o artigo 2.º, alínea h), destes estatutos, solicitar a disponibilidade dos trabalhadores para exercerem este cargo.

2 — Pode ainda ser integrada por cada uma das listas concorrentes, desde que designado o delegado no acto da apresentação da lista.

Artigo 70.º

Funcionamento da comissão eleitoral

1 — Na primeira reunião, a comissão eleitoral, caso não haja lugar ao cumprimento da alínea a) do artigo anterior, elege o respectivo presidente.

2 — Ao presidente compete:

- a) Convocar as reuniões necessárias da comissão eleitoral;
- b) Dirigir e controlar com a correcção devida todo o processo eleitoral.

3 — Podem ainda ser convocadas reuniões por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos.

4 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

Artigo 71.º

Competência da comissão eleitoral

Competem à comissão eleitoral as seguintes matérias:

- a) Preparar todo o processo eleitoral;
- b) Divulgar as listas concorrentes;
- c) Constituir as mesas de voto;
- d) Promover a confecção dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas constituídas;
- e) Apreciar e deliberar sobre qualquer dúvida e reclamação;
- f) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- g) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- h) Enviar o processo eleitoral necessário às entidades competentes nos prazos previstos na lei e nestes estatutos;
- i) Empossar os membros eleitos.

Artigo 72.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% dos trabalhadores da empresa, caso não seja dado cumprimento ao artigo 67.º

Artigo 73.º

Duração do mandato

A duração do mandato da comissão eleitoral será o tempo necessário para a realização do acto eleitoral, cessando as suas funções logo após concluído todo o processo.

Artigo 74.º

Data da eleição

1 — A eleição tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2 — Este prazo deve permitir concluir todas as operações de apuramento e publicidade dos resultados, de modo que não haja soluções de continuidade e a obstrução de entrada em funções da nova CT.

Artigo 75.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 76.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 20 %.

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

3 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 77.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, composta por três elementos efectivos e dois suplentes, e ainda acompanhada de uma cópia do bilhete de identidade e de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos, subscrita nos termos do artigo 76.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original do recibo.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 78.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 79.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até aos cinco dias anteriores à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 75.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 80.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 81.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, trinta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 82.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — Os trabalhadores dos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores agregados, para efeitos de votação, usam uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 83.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

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

Artigo 84.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em simultâneo em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões, impressos em papel liso e não transparente, de entre:

- a) De cor branca para a votação da constituição da CT;
- b) De cor diferente para a votação dos projectos de estatutos.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na

quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Nota. — As candidaturas podem ser identificadas por uma designação, uma sigla (aqui convém identificar por letras A, B, C, etc., por ordem cronológica de apresentação) e um símbolo gráfico. Os elementos de identificação terão de ser comuns, isto é, não poderá, por exemplo, uma lista ser identificada pela designação, sigla ou símbolo e outra só pela sigla.

Artigo 85.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe esteja atribuída, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 86.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede

à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 87.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitido;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 86.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 88.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 89.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos

e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior a contar da data do apuramento, a comissão eleitoral requer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores e da aprovação dos estatutos, bem como ao órgão de gestão da empresa os seguintes elementos:

a) Remeter ao ministério os seguintes documentos:

Cópia dos estatutos;
Cópias certificadas das listas concorrentes;
Cópias certificadas das actas da comissão eleitoral;
Cópias certificadas das actas da mesa de voto;
Cópia do registo de votantes;

b) Remeter ao órgão de gestão da empresa a relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade e categoria profissional.

Artigo 90.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito a impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fixar no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

6 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, estas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 91.º

Auto de posse

1 — Findo o prazo de 15 dias previsto entre a proclamação dos eleitos e a publicidade prevista no artigo anterior, a comissão eleitoral procede ao necessário acto de posse da CT.

2 — A CT só deverá iniciar as suas funções após a publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 92.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação da destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% dos trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 73.º e 75.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20% dos trabalhadores e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 14.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 93.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Deliberações diversas por voto secreto

Artigo 94.º

Alteração dos estatutos

1 — Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo as previstas na lei, as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT»).

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se o maior número de votos.

Artigo 95.º

Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT»), com as necessárias adaptações.

Artigo 96.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT») aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Disposições finais

Artigo 97.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos de adaptação específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 92.º a 95.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância na lei.

Artigo 98.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 10 de Abril de 2007, 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 28/2007, a fl. 114 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A. — Cancelamento do registo.

Por Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 23 de Novembro de 2006, transitado em julgado em 11 de Dezembro de 2006, foi declarada a nulidade das alterações aos estatutos da Comissão de Trabalhadores da EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A., publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, e a consequente extinção da comissão de trabalhadores, por os estatutos não preverem a eleição, duração de mandato e regras de funcionamento da comissão eleitoral, número de membros da comissão de trabalhadores e modo de financiamento das actividades da Comissão de Trabalhadores, como exigido nas alíneas a), b) e f) do n.º 1 do artigo 329.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. As matérias mencionadas no referido preceito legal integram o conteúdo mínimo obrigatório a constar dos estatutos e não podem ser supridas por outra forma, nem há previsão legal destinada a substituir a falta de previsão estatutária. Sendo os estatutos omissos quanto a matérias que deles têm de constar e contendo cláusulas proibidas que, declaradas nulas, não podem ser substituídas por previsão legal, não é possível a sua redução.

Assim, procede-se ao cancelamento do respectivo registo.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2007, nos termos do Código do Trabalho, em 10 de Abril de 2007.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A. — Eleição em 15 de Março de 2007 para o quadriénio de 2007-2011.

Efectivos:

Leonel Coelho Lopes Parente, com 47 anos de idade e com a profissão de electricista, portador do bilhete de identidade n.º 7646429, de 23 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Maria Costa Gonçalves, com 57 anos de idade e com a profissão de serralheiro — chefe de equipa, portador do bilhete de identidade n.º 2748307, de 17 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação do Porto.

José da Silva Miguel, com 55 anos de idade e com a profissão de montador de peças, portador do bilhete de identidade n.º 3786060, de 14 de Março de 2005, do arquivo de identificação do Porto.

Suplentes:

Alfredo Manuel Pereira da Silva, com 48 anos de idade e com a profissão de serralheiro, portador do bilhete de identidade n.º 3593424, de 1 de Setembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Hélder Filipe de Sousa Santos, com 28 anos de idade e com a profissão de electricista, portador do bilhete de identidade n.º 11448156, de 19 de Maio de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 10 de Abril de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 27/2007, a fl. 114 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Electromecânica Portuguesa — PREH, L.ª — Eleição em 20 de Março de 2007 para mandato de três anos.

Efectivos:

Amélia Fernanda Moreira Santos Cabral, bilhete de identidade n.º 7878159, de 12 de Julho de 2000, Lisboa.

Ana Paula Sousa Vinhas Silva, bilhete de identidade n.º 10205646, de 19 de Julho de 2002, Lisboa.

Maria José Faria de Matos, bilhete de identidade n.º 9594931, de 1 de Março de 1999, Lisboa.

Maria Fernanda Magalhães Pinheiro Silva, bilhete de identidade n.º 5931957, de 15 de Outubro de 1998, Lisboa.

Manuel Carvalho da Silva, bilhete de identidade n.º 1773097, de 18 de Novembro de 2002, Lisboa.

Suplentes:

Maria da Graça Moreira Costa, bilhete de identidade n.º 8356588, de 22 de Novembro de 2002, Lisboa.

Maria Carmina Vieira da Costa, bilhete de identidade n.º 7225773, de 16 de Março de 2004, Lisboa.

Maria Alice Faria Matos, bilhete de identidade n.º 10977843, de 21 de Maio de 2003, Lisboa.

Registados em 11 de Abril de 2007, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 29/2007, a fl. 114 do livro n.º 1.