

Boletim do Trabalho e Emprego

34

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 34	P. 3689-3734	15-SETEMBRO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

	Pág.
Conselho Económico e Social
Regulamentação do trabalho	3693
Organizações do trabalho	3732
Informação sobre trabalho e emprego

Conselho Económico e Social:

...

Pág.

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- TWW — Serviços de Helpline e de Atendimento Telefónico, L.^{da} — Autorização de laboração contínua 3693

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços 3694
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações salariais dos CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção) 3695
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro 3696
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 3697
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 3698
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços 3700
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 3701

— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras	3702
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins	3704

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras	3705
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	3707
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras	3713
— ACT entre a Assoc. de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	3715
— AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado	3726

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:

— ASF-ASAE — Assoc. Sindical dos Funcionários da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica — Rectificação	3732
---	------

II — Direcção:

— Sind. dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE — Rectificação	3732
---	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— CARES — Companhia de Seguros, S. A. — Alteração	3733
---	------

II — Eleições:

— Vimeca Transportes — Viação Mecânica de Carnaxide, L. ^{da}	3733
— Indústria Têxtil do Ave, S. A.	3734
— Fundação Dois Portos, S. A. — Rectificação	3734

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

I — Convocatórias:

— CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A. 3734



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

TWW — Serviços de Helpline e de Atendimento Telefónico, L.^{da} — Autorização de laboração contínua.

A empresa TWW — Serviços de Helpline e de Atendimento Telefónico, L.^{da}, com sede no Edifício Potente II, Lago Trade Town, Parque Empresarial, fracções G a R, freguesia de Ribeirão, concelho de Vila Nova de Famalicão, 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 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.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica, invocando a necessidade de aumentar a capacidade de resposta face às solicitações do mercado onde se insere, seja pela renovação dos contratos existentes, seja pela adjudicação de novos projectos, numa óptica de crescimento económico da empresa, não permitindo o actual regime de período de funcionamento resposta consentânea com os objectivos propostos.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao 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 ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Não carece a empresa de licenciamento para o exercício da actividade;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina-se o seguinte:

É autorizada a empresa TWW — Serviços de Helpline e de Atendimento Telefónico, L.^{da}, a laborar continuamente no estabelecimento sito no Edifício Potente II, Lago Trade Town, Parque Empresarial, fracções G a R, freguesia de Ribeirão, concelho de Vila Nova de Famalicão.

Lisboa, 3 de Agosto 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

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a sua actividade no sector do comércio de produtos alimentares.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosigam a actividade regulada no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados nos anos intermédios de 2005 e 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 2475, dos quais 1244 (50,3 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 940 (38 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. São as empresas até 10 trabalhadores e entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 12 %, o abono para falhas, em 5,3 %, o subsídio de isenção de horário e o subsídio especial de funções, ambos em 5,4 %. 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 presente extensão.

Tal como nas extensões anteriores tem-se em consideração a existência de convenções colectivas de trabalho outorgadas por outras associações de empregadores, quer de âmbito regional quer de âmbito nacional, que se aplicam às actividades reguladas pela presente convenção e, ainda, a existência de elementos que comprovam que outra associação de empregadores, também outorgante de convenções colectivas de trabalho, tem elevada representatividade no sector grossista de produtos alimentares, pelo que a presente extensão apenas se aplica às empresas associadas na ANACPA.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, na sequência do qual a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços deduziu oposição.

Esta Federação, invocando a existência de regulamentação específica, pretendeu exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados do âmbito do presente regulamento. Em consequência desta oposição e tendo em consideração que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, procede-se à exclusão pretendida.

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:

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

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas e não representados pela associação sindical signatária.

2 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Artigo 2.º

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

2 — Os valores das tabelas salariais e do subsídio de refeição 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.

Lisboa, 4 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações salariais dos CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção).

As alterações salariais dos contratos colectivos de trabalho entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 6 e 11, de 15 de Fevereiro e de 22 de Março, ambos de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores das indústrias de arroz, moagem, massas alimentícias e alimentos compostos para animais e trabalhadores de apoio e manutenção representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Por-

tugal requereu a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem às mesmas actividades.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004, já que em 2005 os contratos colectivos procederam à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2004, nos sectores abrangidos pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 1028 trabalhadores a tempo completo, após exclusão do residual/ignorado.

Os níveis XIII a XVI das tabelas salariais consagram valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores abrangidos pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções.

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

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.

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 dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações salariais dos contratos colectivos de trabalho entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 6 e 11, de 15 de Fevereiro

e de 22 de Março, ambos de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições dos níveis XIII a XVI das tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Julho de 2006.

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

Lisboa, 4 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações 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 não filiados nos sindicatos outorgantes.

As alterações da convenção actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão

das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004, 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 abrangido pela convenção, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 584, dos quais 68 (11,6 %) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção, sendo que 40 (6,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7 %. São as empresas de dimensão superior a 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 2,5 %, o subsídio para grandes deslocações no País e no estrangeiro e o seguro do pessoal deslocado, 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.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais 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. As compensações das despesas de deslocações e o seguro do pessoal deslocado, previstos, respectivamente, nas cláusulas 24.ª, 25.ª e 28.ª, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal é outorgante do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 Agosto de 1992, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1994. Considerando que o regulamento de extensão não pode ser emitido no âmbito de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e que as mesmas convenções foram oportunamente objecto de extensão, procede-se à exclusão dos empregadores filiados na referida associação de empregadores.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas se aplica no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a

FENAME Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro publicado 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 nas associações de empregadores inscritas na Federação de empregadores outorgante que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não é aplicável aos empregadores filiados na AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Novembro de 2006.

3 — A cláusula 8.^a, «Subsídio de refeição», produz efeitos desde 1 de Maio de 2007.

4 — São excluídas da retroactividade prevista no n.º 2 as cláusulas 24.^a, 25.^a e 28.^a, relativas a despesas de deslocação e ao seguro do pessoal deslocado.

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

Lisboa, 4 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, representados pelas associações que as outorgaram, exerçam a sua actividade no sector do comércio de armazenagem

e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes, armazenagem, importação e exportação de azeites.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade regulada no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados 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 15 927, dos quais 6822 (42,8 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1632 (10,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas de caixa, em 2,9 %, as diuturnidades, em 3 %, o subsídio de frio, em 2,7 %, e as ajudas de custo para deslocações, entre 2,7 % e 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tal como nas extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de convenções colectivas de trabalho outorgadas por outras associações de empregadores, quer de âmbito regional, quer de âmbito nacional, que se aplicam às actividades de comércio por grosso de produtos alimentares e de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas. Assim, a presente extensão só se aplica aos empregadores que em exclusivo se dediquem ao comércio grossista de produtos alimentares e não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva que contemple actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 54.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas com-

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.º série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de armazenista, importador ou exportador de frutas, produtos hortícolas ou sementes, armazenista, importador ou exportador de azeite, bem como às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e ainda às que exerçam a actividade de distribuição de águas refrigerantes e cervejas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva que contemple a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 54.^a, relativa a despesas de deslocação, 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.

Lisboa, 4 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As convenções aplicam-se, ainda, nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro aos trabalhadores do grupo profissional de relojoeiros (R) representados pelas associações sindicais subscritoras ao serviço de empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade de comércio retalhista e grossista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais, dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas quer quanto aos valores das retribuições quer quanto às profissões e categorias profissionais. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2004, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções é cerca de 59 616, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), dos quais 48 637 (81,6 %) são a tempo completo.

As convenções actualizam o subsídio de refeição em 10 % e o subsídio mensal para falhas, o suplemento mensal para técnicos de computadores e cortadores de tecidos e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro em 3,2 %; a convenção outorgada pela FETESE actualiza, ainda, o suplemento mensal para técnicos de desenho com funções de orientação em 3,2 %.

Considerando, por um lado, que a área e o âmbito sectorial das associações de empregadores outorgantes não são idênticos e, por outro, a existência de convenções colectivas de trabalho celebradas pelas mesmas associações sindicais e por outras associações de empregadores que, na maioria dos concelhos do distrito de Lisboa, representam as actividades reguladas pelas presentes convenções, a extensão apenas se aplica, nos concelhos de Lisboa e de Cascais, às entidades empregadoras não filiadas ou representadas pelas associações outorgantes das convenções e, nos restantes concelhos

do distrito de Lisboa, às relações de trabalho entre empresas filiadas ou representadas pelas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, a extensão aplicar-se-á nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro às empresas que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e aos trabalhadores do grupo profissional de relojoeiros (R).

As extensões anteriores destas convenções 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 nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, 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 das convenções não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

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

Foi publicado aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, são estendidas:

- a) Nos concelhos de Lisboa e Cascais, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço do grupo profissional de relojoeiros (R);
- c) Na área das convenções, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida nas alíneas anteriores e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição previstos nas convenções 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.

Lisboa, 4 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Bragança se dediquem ao comércio a retalho e ou prestação de serviços, 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 a retalho ou de prestação de serviços no distrito de Bragança.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004, já que em 2005 o contrato colectivo procedeu à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2004, nos sectores abrangidos pela convenção, a actividade é prosseguida por cerca de 1129 trabalhadores a tempo completo, após exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado).

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação, em 20 %, e as diuturnidades, em 3,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis I (escritório) e H e I (comércio) das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 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 aplica-se tanto ao comércio a retalho como à prestação de serviços. A Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança abrange, no distrito de Bragança, o comércio a retalho e a prestação de serviços; a Associação Comercial e Industrial de Mirandela e a Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros abrangem, apenas, o comércio retalhista. Assim, a extensão aplica as alterações da convenção, tanto a esta actividade como à prestação de serviços, de acordo com os poderes de representação das associações de empregadores outorgantes.

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 nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, 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 nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, 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.

Foi publicado aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de

22 de Junho de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, são estendidas no distrito de Bragança:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que, de acordo com os respectivos poderes de representação, exerçam alguma das actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições dos níveis I (escritório) e H e I (comércio) das tabelas salariais da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

- Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;
- Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2 — 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 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.

Lisboa, 4 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas, a primeira, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007 e, as restantes, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004, já que os contratos colectivos procederam à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2004, no sector abrangido pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 972 trabalhadores a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação, em 3,14% e o abono para falhas, em 3,1%.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que a actividade abrangida pelas convenções é igualmente abrangida pelos CCT entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra, entende-se que é conveniente ressaltar da presente extensão as empresas filiadas nestas associações.

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

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

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, a primeira publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, e as restantes 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 se dediquem à actividade de serviços

de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes dos CCT entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, e, ainda, entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, também publicado no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006.

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 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções 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.

Lisboa, 4 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

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 do contrato colectivo de trabalho entre a ANICP —

Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio 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, 4 de Setembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1041, dos quais 766 (73,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 62 (6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8%. São as empresas do escalão de 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 20%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se, também, incluí-la na extensão.

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

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

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, exigidas 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 ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

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

As condições de trabalho constantes do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura 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 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 — Os valores das tabelas salariais que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004, 1 de Janeiro de 2005 e 1 de Janeiro de 2006 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas. A tabela salarial do anexo IV e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18 e 22, de 15 de Maio e 15 de Junho 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, 4 de Setembro 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 Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18 e 22, de 15 de Maio e 15 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, exerçam a indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 117, dos quais 51 (43,6%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 26 (22,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,4%. São as empresas do escalão até 20 trabalhadores que

empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As retribuições do grau X da tabela salarial das convenções 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.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de jantar, devido pela prestação de trabalho nocturno, em 0,6%, e o abono para deslocações, em 4,4%. 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, também, incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocação, previstas na cláusula 25.ª, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Embora as convenções se apliquem nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável nos distritos do território do continente nelas previstos.

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 das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins,

METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 18 e 22, de 15 de Maio e 15 de Junho de 2007, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 25.^a, produzem efeitos a partir de 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 cinco.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora (ANIET) e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2 — As empresas representadas pela ANIET exercem a actividade de extracção e ou transformação e comercialização de rochas ornamentais e industriais.

3 — O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, 208 empregadores e 6509 trabalhadores.

4 — O presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

5 — O âmbito profissional é o constante da cláusula 3.^a desta CCT.

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

.....

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório; prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, redigindo relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina, ou utilizando meios informáticos, dando-lhes o seguimento apropriado; efectua processamento de texto em memorandos, cartas, ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informações recebidas; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; procede à expedição de correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo do documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial, designadamente, elaborando, ordenando ou preparando os documentos relativos a encomendas,

distribuição e regularização das compras e vendas; regista e actualiza dados necessários à gestão, nomeadamente referentes ao economato, à facturação, às vendas, aos *stocks* e aprovisionamento; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; elabora dados estatísticos; efectua registos do pessoal, designadamente da sua assiduidade; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno ou externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores, e funcionários, em função do tipo de informação ou do serviço pretendido.

Cláusula 10.^a-A (nova)

Tolerância de ponto

Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto a todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 4,60.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

(SMN = € 403)

Grupos		Em euros
A	Encarregado	638
B	Assistente administrativo Assistente comercial/vendedor Canteiro Conductor-manobrador Electricista Mecânico auto Motorista de pesados Pedreiro montante 1. ^a	482,50
C	Analista Carregador de fogo Marteleiro Serralheiro	471,50
D	Maquinista de corte Operador de britadeira Pedreiro montante 2. ^a Polidor/serrador/acabador	437,50
E	Afiador de ferramentas Apontador Montante auxiliar Praticante de 2. ^o ano	416
F	Auxiliar Guarda Praticante de 1. ^o ano Servente	403

Grupos		Em euros
G	Aprendiz de 2. ^o ano Auxiliar menor de 17 anos	SMN
H	Aprendiz de 1. ^o ano Auxiliar menor de 16 anos	SMN

A presente tabela salarial e subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

Porto, 27 de Agosto de 2007.

Pela ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora:

Maria Francelina de Oliveira Pinto, mandatária.
José Henrique Eiró Carvalho, mandatário.
Luís Noronha Nascimento, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa de Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 2 de Agosto de 2007. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*.

Depositado em 30 de Agosto de 2007, a fl. 182 do livro n.º 10, com o n.º 213/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2004, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, e n.º 40, de 29 de Outubro de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que, no País, desenvolvam as actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas e um total de 4447 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

.....

SECÇÃO II

Trabalho fora do local de trabalho

.....

SECÇÃO III

Transferências

.....

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito da retribuição do trabalho

1 —

2 —

3 —

4 —

a)

b)

5 —

6 —

7 —

Cláusula 32.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 18.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 34.^a

Cálculo da retribuição

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

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 35.^a

Salário igual para trabalho igual

1 —

2 —

Cláusula 36.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

.....

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 18 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 38.^a

Retribuição do trabalho suplementar

.....

a)

b)

c)

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho nocturno

.....

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal — 13.º mês

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 41.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

- a) Pequeno-almoço — € 3;
- b) Almoço ou jantar — € 12,50;
- c) Diária completa — € 38,50;
- d) Dormida com pequeno-almoço — € 23.
- e) Ceia — € 6,60.

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 41.^a-A

Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 22,50 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

Cláusula 42.^a

Refeições de motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula anterior e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

1 —

2 —

3 —

Cláusula 44.^a

Folha de pagamento

-
- a)
- b)
- c)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

.....

SECÇÃO II

Férias

.....

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

Cláusula 59.^a

Definição de falta

- 1 —
- 2 —

Cláusula 60.^a

Tipos e justificação de faltas

- 1 —
- 2 —

Cláusula 61.^a

Faltas justificadas

- 1 — São consideradas faltas justificadas:
- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou de pessoas que viva maritalmente com o trabalhador;
- c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

- e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- j) Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- k) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superior a 10%.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 62.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou de quaisquer outras regalias, exceptuando-se quanto à retribuição:

- a) As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) As faltas dadas ao abrigo da alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excedam um mês.

Cláusula 63.^a

Faltas não justificadas

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 64.^a

Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

- 1 —
- 2 —

Cláusula 65.^a

Impedimentos prolongados

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 66.^a

Serviço militar

.....

Cláusula 67.^a

Licença sem retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 77.^a

Direitos na maternidade e paternidade

1 — Além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mães e aos pais, na situação de trabalhadores, os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incomodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) A trabalhadora grávida tem direito à dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo número de vezes necessários e justificados, sem perda de qualquer direitos,

incluindo a retribuição. No entanto deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;

- c) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho, tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo de outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição;
- e) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;
- f) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea d) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea e), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

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

5 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

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

7 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, nos termos de legislação específica.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

- 1 —
2 —

Cláusula 79.^a

Inspecções médicas

- 1 —
2 —

Cláusula 80.^a

Formação profissional

.....

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 81.^a

Redução de capacidade para o trabalho

.....

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 82.^a

Princípio geral

Aplica-se o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

CAPÍTULO IX

Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 83.^a

Princípio geral

.....

Cláusula 84.^a

Refeitórios

.....

Cláusula 85.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,10, por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Formação profissional

.....

CAPÍTULO XII

Disciplina

.....

CAPÍTULO XIII

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 96.^a

Comissão técnica paritária

- 1 —
2 —
a)
b)
c)
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 97.^a

Manutenção das regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

Cláusula 98.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal precederá até 30 dias após a publicação deste CCT e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 99.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 100.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 101.^a

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Agosto de 2007.

Cláusula 102.^a

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respectivas

ANEXO II

Enquadramentos e remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado de matadouro	596,50
II	Caixeiro, encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição Encarregado de manutenção Inspector de vendas	531,50
III	Motorista de pesados	516

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
IV	Aproveitador de subprodutos Caixeiro de 1. ^a Fogoeiro Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista Pendurador Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Vendedor	477
V	Ajudante de motorista-distribuidor Apontador Caixeiro de 2. ^a Expedidor Mecânico de automóveis de 2. ^a Pedreiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	436,50
VI	Arrumador-carregador/câmaras-frigoríficas de congelação Manipulador Telefonista de 2. ^a	425,50
VII	Caixeiro de 3. ^a Empregado de refeitório Guarda Mecânico de automóveis de 3. ^a Pré-oficial electricista do 2.º período Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Servente de pedreiro	413,50
VIII	Ajudante de fogoeiro Ajudante de mecânico de automóveis Ajudante de serralheiro mecânico Caixeiro-ajudante do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º período Trabalhador da apanha (matadouro e aviário)	405
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Praticante de caixeiro Praticante (matadouro) Servente de limpeza	403

ANEXO III

Estrutura e níveis de classificação

Lisboa, 28 de Agosto de 2007.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 6 de Setembro de 2007, a fl. 182 do livro n.º 10, com o n.º 217/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Alteração

O CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 42, de 15 de Novembro de 2005, e 38, de 15 de Outubro de 2006, é revisto da seguinte forma:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

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

4 — O presente CCTV abrange 188 empregadores e 1800 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2007, e serão revistas anualmente.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

11 —

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de € 5,30.

2 —

3 —

ANEXO I

Definição de funções

Operador de máquinas CNC. — É o trabalhador qualificado que, em máquinas do tipo CNC, elabora os desenhos, programa o computador e acompanha o funcionamento da máquina.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1:

Chefe de serviços;
Encarregado-geral;
Tesoureiro;

Grupo 2:

Chefe de secção;
Comprador;
Encarregado;
Guarda-livros;
Inspector de vendas;
Medidor orçamentista;
Secretária de direcção;

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;
Caixa principal;
Medidor;
Subencarregado;

Grupo 4:

Afinador de máquinas;
Biselador de vidro plano;
Caixa;
Caixeiro com mais de três anos;
Carpinteiro de limpos;
Colocador;
Colocador de vidro auto;
Cortador de chapa de vidro ou de bancada;
Desenhador;
Encarregado de caixotaria;
Encarregado de embalagem;
Escriturário com mais de três anos;
Espelhador;
Foscador artístico a ácido;
Foscador artístico a areia de vidro plano;
Maçariqueiro;
Moldureiro ou dourador;
Montador afinador;
Montador de caixilhos de alumínio;
Motorista de pesados;
Oficial electricista com mais de três anos;
Operador afinador de máquinas automáticas de serigrafia;

Operador de fornos de tempera de vidro;
Operador de máquinas CNC;
Operador de máquina de fazer aresta ou bisel;
Operador de máquina de vidro duplo;
Operador mecanográfico com mais de dois anos;
Operador de vidro laminado;
Polidor metalúrgico de 1.^a;
Promotor de vendas;
Serralheiro de caixilhos de alumínio;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Técnico de informática;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Vendedor;

Grupo 5:

Caixeiro de dois até três anos;
Cobrador;
Escriturário de dois até três anos;
Montador de aquários A;
Motorista de ligeiros;
Oficial electricista com menos de três anos;
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;
Operador de máquina de balancé de 1.^a;
Operador de máquina de fazer aresta e polir;
Pedreiro ou trolha;

Grupo 6:

Arrumador de chapa;
Caixoteiro de vidro plano;
Carregador de chapa;
Cozinheiro A;
Embalador (chapa de vidro);
Fiel de armazém (chapa de vidro);
Operador mecanográfico até dois anos;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a;

Grupo 7:

Pintor à pistola;
Polidor de vidro plano;

Grupo 8:

Ajudante de operador de fornos de tempera de vidro;
Ajudante de operador de vidro laminado;
Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo;
Condutor de máquinas industriais;
Cozinheiro B;
Operador de máquina de balancé de 2.^a;
Telefonista;

Grupo 9:

Caixa de balcão;
Caixeiro até dois anos;
Escriturário até dois anos;
Montador de aquários B;
Montador de espelhos electrificados;
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a;

Grupo 10:

Ajudante de motorista;
Cozinheiro C;
Montador de espelhos em molduras;

Grupo 11:

Dactilógrafo do 4.º ano;
Fiel de armazém;
Operador de máquina de balancé de 3.^a;

Grupo 12:

Dactilógrafo do 3.º ano;
Montador de termos;
Preparador de termos;

Grupo 13:

Contínuo;
Verificador de chapa de vidro;

Grupo 14:

Auxiliar de armazém;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Ajudante de preparador de termos;

Grupo 15:

Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
Servente;

Grupo 16:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de operador de máquina de serigrafia;
Alimentador de máquinas;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Dactilógrafo do 1.º ano;
Lavador;
Verificador/embalador;

Grupo 17:

Servente de limpeza.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Remuneração (euros)
1	849,17
2	683,17
3	663,67
4	652,50
5	631,67
6	622,67
7	615,17
8	606,67
9	593,67
10	586,67
11	575,67
12	557,17
13	549,17
14	539,17
15	527,17
16	517,67
17	503,67

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 22,10.

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

- 1.º ano — € 403;
- 2.º ano — € 403;
- 3.º ano — € 403.

Praticante de montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — € 403.

Aprendiz geral — € 403.

Praticante metalúrgico:

- 1.º ano — € 403;
- 2.º ano — € 403.

Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo, serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio:

- 1.º ano — € 481,17;
- 2.º ano — € 539,67.

Polidor de vidro plano:

- 1.º ano — € 453,17;
- 2.º ano — € 508,67.

Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquina de fazer aresta e polir:

- 1.º ano — € 439,17;
- 2.º ano — € 498,67.

Montador de espelhos electrificados, montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:

- 1.º ano — € 410,17;
- 2.º ano — € 453,67.

Colocador de vidro auto — € 539,67.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão — € 403.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

- 1.º ano — € 403;
- 2.º ano — € 403;
- 3.º ano — € 403;

Nota. — A retribuição mensal dos pré-oficiais será encontrada:

- 1) Os pré-oficiais no 1.º ano de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71 % da remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 81 % da mesma remuneração;
- 2) Os pré-oficiais no 1.º ano de foscador artístico a areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir auferirão 64 % da retribuição do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 74 % da mesma remuneração.

Porto, 27 de Agosto de 2007.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro de Portugal:

António Alberto Freitas da Costa, presidente da direcção.
Eva Dias Costa, mandatária.

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

Joaquim Fernando da Rocha da Silva, mandatário.
Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim Fernando da Rocha da Silva, mandatário.
Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT celebrado com a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal, se declara que a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 23 de Abril de 2007. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *Maria de Fátima Marques Mesias*.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e outros serviços de Angra do Heroísmo;
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 23 de Abril de 2007. — A Direcção Nacional, *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 30 de Agosto de 2007, a fl. 182 do livro n.º 10, com o n.º 214/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Assoc. de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a actividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infra-es-

truturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, sendo aplicável em todo o território nacional.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 17 empregadores e 1500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

.....

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 16.^a

Local habitual de trabalho

.....

Cláusula 17.^a

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

1 —

2 —

3 —

Cláusula 18.^a

Deslocações em serviço

1 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

- a) O transporte desde a sede da Associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou
- b) Um subsídio de 25% do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido em viatura própria.

2 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

- a) A 25% do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento no valor de:
Pequeno-almoço — € 2,50;
Almoço ou jantar — € 8,50;
Ceia — € 6,80;
Alojamento com pequeno-almoço — € 29.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média de trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 —

2 —

3 —

Cláusula 20.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;
- b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 28.^a bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela Associação.

6 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes colectivos as empresas garantirão os adequados transportes.

9 — Durante o período de HET prestado nos termos desta cláusula as associações de beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de € 27.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

.....

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 32.^a

Princípio geral

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- a)
- b)

Cláusula 33.^a

Remuneração horária

.....

Cláusula 34.^a

Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

.....

Cláusula 35.^a

Substituições temporárias

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes, passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

Cláusula 36.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

.....

Cláusula 37.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 —

- a)
- b)

2 —

Cláusula 38.^a

Subsídio de turno

1 —

- a)
- b)

2 —

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho nocturno

.....

Cláusula 40.^a

Retribuição durante as férias — Subsídio de férias

1 —

2 —

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1 —

2 —

3 —

- a)
- b)

4 —

5 —

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de € 29, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de beneficiários.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 5.

2 — Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

- a) Férias;
- b) Doença;
- c) Casamento;
- d) Nojo (falecimento);
- e) Assistência a familiares;
- f) Faltas injustificadas;
- g) No exercício do direito à greve;
- h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 44.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade efectiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de € 30.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

.....

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 71.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

Para além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I — Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

a) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, no termos da legislação da segurança social.

b) A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

2 — Nos casos de nascimento de múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

II — Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos

termos do n.º 1 do n.º I anterior, e ressalvando o disposto no n.º 5 desse número, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

III — Dispensa para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

IV — Faltas por assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 34 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido referida a tutela ou confiada a guarda da criança por decisão judicial.

V — Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao côn-

juge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança por decisão judicial.

VI — Protecção da segurança e da saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação vigente, nomeadamente das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, e legislação complementar.

Cláusula 72.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde normal e desenvolvimento.

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

.....

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 79.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior (comissão paritária), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 80.^a

Princípios gerais

1 — As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o SETAA — o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

2 — As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVII

Formação profissional

Cláusula 81.^a

Princípio geral

1 — As entidades empregadoras isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidos a aperfeiçoamento e qualificação profissional dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso o trabalhador, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

Cláusula 82.^a

Objectivos

São designadamente objectivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas associações de beneficiários;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 83.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, as associações de beneficiários devem:

- a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;
- b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada associação de beneficiários.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com actividade prestada, mediante comunicação à entidade empregadora com a antecedência mínima de 10 dias.

7 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP, certificado de aptidão profissional, será garantido um acréscimo salarial de montante de 10% sobre o vencimento da tabela salarial, para além da eventual promoção.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais

Cláusula 84.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de associações de beneficiários (regantes) pelo presente ACT abrangidos.

2 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de beneficiários à data da entrada em vigor deste ACT.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente ACT.

Cláusula 85.^a

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 86.^a

Salvaguarda de direitos salariais

1 — É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, cujo salário real em 31 de Dezembro de 2006 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C e D da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo IV, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório em 1 de Janeiro de 2007 de 2,25% sobre o salário real praticado em 31 de Dezembro de 2006.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores associados no sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, cujo salário real em 31 de Dezembro de 2005 era superior ao correspondente ao escalão E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo IV, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 2% em 1 de Janeiro de 2007 sobre o salário real praticado em 31 de Dezembro de 2006.

3 — O resultado da aplicação das percentagens referidas nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 87.^a

Integração nos novos escalões

As associações de beneficiários devem:

1 — Num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, as associações de beneficiários deve-

rão integrar todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respectiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2 — Se o trabalhador for integrado num escalão cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferir na Associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efectivo e não o correspondente ao escalão onde foi integrado, até que posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efectivo.

3 — O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, e para efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de Janeiro de 2001.

4 — Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5 — Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6 — Durante o período de integração, as associações de beneficiários poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respectiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7 — A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

ANEXO I

Carreiras profissionais, condições específicas e progressão nas carreiras

[...]

Agente técnico agrícola

[...]

Analista informático de sistemas

[...]

Cantoneiro de conservação

[...]

Cantoneiro de rega

[...]

Condutor de máquinas

[...]

Desenhador

[...]

Electricista

[...]

Engenheiro técnico agrícola

[...]

Fiel de armazém

[...]

Fiscal

[...]

Guarda

[...]

Motorista

[...]

Operador de estação elevatória

[...]

Porta-miras

[...]

Técnico

[...]

Telefonista

[...]

Topógrafo

[...]

Trabalhadores administrativos

Condições mínimas gerais de admissão:

1 — As idades mínimas para admissão de trabalhadores administrativos são as seguintes:

- a) 21 anos para caixa;
- b) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para admissão de trabalhadores com as profissões de caixa e assistente administrativo são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou curso equivalente.

3 — As habilitações mínimas exigíveis para admissão de trabalhadores com as profissões de auxiliar administrativo são a escolaridade mínima obrigatória.

Estágio:

1 — O ingresso na profissão de assistente administrativo poderá ser precedido de estágio.

2 — Os estagiários para assistentes administrativos são promovidos a assistentes administrativos de 3.^a classe logo que completem dois anos de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio este não poderá exceder um ano.

Acesso e carreira de assistente administrativo:

- O assistente administrativo será admitido como assistente administrativo de 3.^a classe;
- O assistente administrativo de 2.^a classe e o assistente administrativo de 3.^a classe serão promovidos à categoria de assistente administrativo de 1.^a classe e assistente administrativo de 2.^a classe desde que completem três anos de bom e efectivo serviço naquelas categorias;
- Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o assistente administrativo de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de principal;
- Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o assistente administrativo principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de especialista.

Acesso e carreira de auxiliar administrativo:

- O auxiliar administrativo será admitido como auxiliar administrativo de 2.^a classe;
- O auxiliar administrativo de 2.^a classe será promovido à categoria de auxiliar administrativo de 1.^a classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o auxiliar administrativo de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de principal;
- Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o auxiliar administrativo principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de especialista.

Trabalhadores metalúrgicos

[...]

Tractorista

[...]

ANEXO II

Definição de funções

[...]

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas (em euros)				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico especialista	927	937,50	949	960,50	972
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	857	870	881	892	904
II	Agente técnico agrícola especialista Analista informático de sistemas especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1. ^a classe Engenheiro técnico de 1. ^a classe Técnico de 1. ^a classe Topógrafo especialista	756	767,50	779	791	803
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado electricista de central Engenheiro técnico agrário de 2. ^a classe Engenheiro técnico de 2. ^a classe Técnico de 2. ^a classe	721,50	734,50	745,50	757	769
IV	Agente técnico agrícola principal Analista informático de sistemas principal Assistente administrativo de 1. ^a classe Desenhador principal Topógrafo principal	643,50	655	666,50	677,50	689,50

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas (em euros)				
		A	B	C	D	E
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Analista informático de sistemas de 1.ª classe Carpinteiro especialista Condutor de máquinas especialista Electricista especialista Encarregado de barragem com central eléctrica especialista Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de c. civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo de 1.ª classe	610	621	632	644,50	656
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Analista informático de sistemas de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Caixa Carpinteiro principal Condutor de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Electricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica principal Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo de 2.ª classe	565	578,50	589	602	613
VII	Carpinteiro de 1.ª classe Condutor de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Electricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Assistente administrativo de 3.ª classe Mecânico de 1.ª classe Motorista de pesados de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe Telefonista especialista Tractorista especialista	524	535,50	546,50	558	570,50
VIII	Cantoneiro de rega especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal Telefonista principal Tractorista principal	503,50	514	526	538	548,50
IX	Cantoneiro de rega principal Carpinteiro de 2.ª classe Condutor de máquinas de 2.ª classe Electricista de 2.ª classe Fiel de armazém de 1.ª classe Fiscal de 2.ª classe Guarda principal Guarda de porta de água principal Mecânico de 2.ª classe Motorista de pesados de 2.ª classe Operador de estação elevatória de 1.ª classe Pedreiro de 2.ª classe Porta-miras especialista Cantoneiro de conservação especialista Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe	473	483,50	492	503,50	514

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas (em euros)				
		A	B	C	D	E
X	Auxiliar administrativo especialista Cantoneiro de conservação principal Cantoneiro de rega de 1. ^a classe Carpinteiro de 3. ^a classe Electricista de 3. ^a classe Estagiário (assistente administrativo) do 2.º ano Guarda de 1. ^a classe Guarda de porta de água de 1. ^a classe Mecânico de 3. ^a classe Operador de estação elevatória de 2. ^a classe Pedreiro de 3. ^a classe Porta-miras principal Serralheiro civil de 3. ^a classe Serralheiro mecânico de 3. ^a classe Telefonista de 1. ^a classe Tractorista	460,50	473	484,50	494,50	505,50
XI	Ajudante de encarregado de barragem Auxiliar administrativo principal Cantoneiro de conservação de 1. ^a classe Porta-miras de 1. ^a classe	441,50	452	462,50	474,50	486
XII	Ajudante de electricista Ajudante de carpinteiro Ajudante de mecânico Ajudante de pedreiro Ajudante de serralheiro civil Ajudante de serralheiro mecânico Auxiliar administrativo de 1. ^a classe Cantoneiro de rega de 2. ^a classe Estagiário (escritório) do 1.º ano Fiel auxiliar de armazém Guarda de 2. ^a classe Guarda de porta de água de 2. ^a classe Porta-miras de 2. ^a classe Telefonista de 2. ^a classe	419,50	431	444	454,50	465
XIII	Auxiliar administrativo de 2. ^a classe Cantoneiro de conservação de 2. ^a classe Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza	404	415,50	426	436,50	449

Lisboa, 8 de Agosto de 2007.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Mira:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odívelas:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Alvor:

José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 4 de Setembro de 2007, a fl. 182 do livro n.º 10, com o n.º 216/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Aos 16 dias do mês de Agosto de 2007, a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal acordaram em negociações directas a matéria que se segue:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., que exerce a actividade de comércio, e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado nos distritos de Beja e Évora.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 86 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Abril de 2007 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

Cláusula 4.^a

Subsídio de almoço

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuída, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,70.

Cláusula 6.^a

Aplica-se à Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

ANEXO II

Tabela salarial (supermercado e escritório)

(Em euros)

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Director de loja	1 380
II	Coordenador de loja	1 209
III	Encarregado de loja A	1 152
IV	Operador-encarregado (arm./loja), chefe de secção administrativo e chefe de secção ...	1 028
V	Encarregado de loja B	775
VI	Encarregado de loja C e subchefe de secção	744
VII	Escriturário principal, operador principal e operador de computador de 1.ª classe	648
VIII	Operador especializado e primeiro-escriturário	600
IX	Operador de 1.ª e segundo-escriturário ...	531
X	Servente de limpeza	519

(Em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
XI	Operador de 2. ^a e terceiro-escriturário ...	502
XII	Operador-ajudante e estagiário de escritório do 2. ^o ano	493
XIII	Praticante do 2. ^o ano e estagiário de escritório do 1. ^o ano	437
XIV	Praticante do 1. ^o ano e praticante de escritório	403

ANEXO III
Tabela salarial (talho)

(Em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Encarregado de talho	1 028
II	Subchefe de secção (talho)	888
III	Talhante de 1. ^a	843
IV	Talhante de 2. ^a	818
V	Talhante de 3. ^a e salsicheiro	539
VI	Praticante de talhante do 2. ^o ano	437
VII	Praticante de talhante do 1. ^o ano	403

ANEXO IV
Tabela salarial (agricultura)

(Em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Encarregado de exploração agrícola	668
II	Pastor	618
III	Operador de máquinas agrícolas	605

ANEXO V

Diuturnidades — € 21,70.
Subsídio de caixa — € 40.

Beja, 16 de Agosto de 2007.

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

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.
Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pela Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L.:

Júlio Sequeira Raimundo, mandatário.
Francisco Manuel Chicharro Batista Garcia, mandatário.

Texto consolidado

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., que exerce a actividade de comércio, e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado nos distritos de Beja e Évora.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 86 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Abril de 2007, e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção, às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.^o dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

Cláusula 3.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sábado, para os trabalhadores do comércio.

2 — O descanso obrigatório é ao domingo, sendo o dia de descanso complementar feito de acordo com a Cooperativa e os trabalhadores.

3 — O horário de trabalho será de trinta e sete horas e trinta minutos semanais, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos.

Cláusula 4.^a

Subsídio de almoço

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuída, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,70.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este AE mantêm as categorias profissionais, a exemplo do anexo I, nas secções onde exercem funções, tais como talho e administrativos, à excepção da loja e armazém, onde deverão adoptar a nova classificação profissional, com a designação de operadores, cuja equiparação é a seguinte:

Operador-ajudante — caixeiro-ajudante;
Operador de 2.^a — terceiro-caixeiro;
Operador de 1.^a — segundo-caixeiro;
Operador especializado — primeiro-caixeiro;
Operador-encarregado — caixeiro chefe de secção;
Encarregado de loja — caixeiro-encarregado.

a) A função de operadores terá a definição seguinte.

b) Os profissionais que nos mesmos estabelecimentos exercem, em regime de cumulação ou de exclusividade, funções de recepção de mercadorias, sua conferência e marcação, abastecimento dos locais de exposição para venda, controlo de saída das mercadorias vendidas e recebimento do respectivo valor têm a designação profissional de operador e admitem as classes de operador-ajudante, operador de 2.^a, operador de 1.^a, operador especializado, operador-encarregado e encarregado de loja.

c) O profissional que, no supermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mer-

cadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controlo de saída da mercadoria vendida e recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. O operador especializado, além das tarefas atrás descritas, fornece aos profissionais das classes hierarquicamente na sua dependência apoio técnico, orientando-os na execução das respectivas tarefas; fiscaliza as operações de loja, incluindo o serviço de controlo da saída de mercadorias e recebimento do respectivo valor; regista os elementos directamente decorrentes da entrada e saída de mercadorias, substitui eventualmente o operador-encarregado nos seus impedimentos e ausências.

d) O profissional que, em regime de exclusividade, exerça funções de controlo de saída de mercadorias vendidas, apurando o montante das vendas realizadas e recebendo o respectivo valor, não pode ser classificado em categoria inferior a operador de 1.^a

e) Os profissionais cuja classificação adoptarem a designação de operadores serão abrangidos pelo capítulo III, cláusula 12.^a, do CCT para o comércio retalhista do distrito de Beja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1984.

f) O talhante de 2.^a será obrigatoriamente promovido a talhante de 1.^a logo que complete três anos de permanência na categoria.

g) O talhante de 3.^a será obrigatoriamente promovido a talhante de 2.^a logo que complete três anos de permanência na categoria.

h) O tempo máximo de permanência na categoria prevista na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

i) O praticante de talhante será promovido a talhante de 3.^a após dois anos de permanência na categoria.

j) Talhante de 3.^a (nova).

Cláusula 6.^a

Aplica-se à Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Director de loja	É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige o estabelecimento e o pessoal, sendo ainda responsável perante a entidade patronal por todos os serviços e mercadorias da empresa.	

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Coordenador de loja	É o trabalhador responsável pela coordenação de um ou vários estabelecimentos.	
Encarregado de loja	É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige um estabelecimento.	Encarregado de loja A — mais de 30 trabalhadores. Encarregado de loja B de 1. ^a — 30 trabalhadores. Encarregado de loja C — até 10 trabalhadores.
Chefe de secção administrativo	É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de uma secção.	
Operador-encarregado de secção . . .	É o trabalhador que, no estabelecimento, dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.	
Subchefe de secção	É o trabalhador que, no estabelecimento, na dependência do chefe de secção ou de hierarquia superior, para além das responsabilidades cometidas aos operadores, se ocupa de serviços especializados, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores por delegação expressa de competências pode substituir o chefe de secção nas suas faltas ou impedimentos.	
Escriturário principal	É o trabalhador que, na dependência de um chefe de secção ou superior, executa tarefas de especialização administrativa, requerendo experiência e capacidade de actuação autónoma no âmbito de normas e instruções gerais relativas ao serviço de escritório. Acessoriamente, pode coordenar a actividade de trabalhadores de categoria inferior à sua para a realização de tarefas concretas que lhe sejam confiadas. Substitui o chefe de secção na sua ausência.	
Escriturário	1 — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda. Distribui e regulariza as compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. 2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.	Escriturário de 1. ^a Escriturário de 2. ^a Escriturário de 3. ^a Estagiário do 2.º ano. Estagiário do 1.º ano. Praticante do 2.º ano. Praticante do 1.º ano.
Operador de computador	É o trabalhador que acciona e vigia máquinas automáticas para tratamento de informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, recebe o programa adequado, introduz os dados, coloca o papel na impressora, vigia o funcionamento do computador e executa as operações necessárias consoante as informações recebidas, retira o papel impresso, comunica a quem de direito as anomalias verificadas, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas, actualiza o <i>backup</i> ou arquiva em disquetes os trabalhos realizados.	Operador de 1. ^a Operador de 2. ^a

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Operador	É o trabalhador que no estabelecimento desempenha as tarefas inerentes ao seu funcionamento, nomeadamente entre outras, aquelas ligadas com a recepção, marcação, armazenamento, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. Pode exercer funções inerentes às tarefas descritas em regime de adscrição ou em regime de rotação por todas elas. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação nas prateleiras, equipamentos e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Elabora notas de encomenda ou informações sobre existências. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe estão cometidas.	Operador especializado. Operador de 1. ^a Operador de 2. ^a Operador-ajudante.
Operador principal	Para além das funções de operador, pode substituir em caso de ausência o subchefe de secção.	
Servente de limpeza	É o trabalhador encarregado principalmente de proceder à limpeza das instalações.	
Encarregado de loja	É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou uma secção dos mesmos.	
Talhante	É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público; faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa e embrulha a carne.	Talhante de 1. ^a Talhante de 2. ^a Talhante de 3. ^a Praticante de talhante do 2.º ano. Praticante de talhante do 1.º ano.
Subchefe de secção (talho)	É o trabalhador que na secção de talho desmancha e corta carnes em talho para venda ao público, faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes; pesa e embrulha a carne. Pode substituir o profissional hierarquicamente superior.	
Salsicheiro	É o profissional que fabrica chouriços, farinheiras, salpicão, salsichas ou artigos similares com carnes e outros ingredientes apropriados, utilizando processos tradicionais ou modernos. Se necessário corta a carne, pica-a, pesa-a e mistura-a com os condimentos próprios. Abastece uma máquina com os ingredientes, fixa a tripa no orifício da manobra um dispositivo até encher por completo. Aperta e ata as extremidades com fios nos produtos que tal necessitem. Coloca o enchimento em carros ou local adequado, procede ainda à limpeza, arrumação, embalagem e rotulagem. Colabora em trabalhos complementares de matança. Procede ainda ao desossamento de carnes, não sendo obrigado a utilizar goivo.	
Encarregado de exploração agrícola	É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existiram outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.	
Pastor	É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e manejo do gado, quer seja em manada, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.	
Operador de máquinas agrícolas ...	É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaia agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.	

ANEXO II

(Em euros)

Tabela salarial (supermercado e escritório)

(Em euros)

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Director de loja	1 380

Nível	Categoria profissional	Remuneração
II	Coordenador de loja	1 209
III	Encarregado de loja A	1 152

(Em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
IV	Operador-encarregado (arm./loja), chefe de secção administrativo e chefe de secção ...	1 028
V	Encarregado de loja B	775
VI	Encarregado de loja C e subchefe de secção	744
VII	Escrutário principal, operador principal e operador de computador 1.ª classe ...	648
VIII	Operador especializado e primeiro-escri- turário	600
IX	Operador de 1.ª e segundo-escriutário	531
X	Servente de limpeza	519
XI	Operador de 2.ª e terceiro-escriutário ...	502
XII	Operador-ajudante e estagiário de escri- tório do 2.º ano	493
XIII	Praticante do 2.º ano e estagiário de escri- tório do 1.º ano	437
XIV	Praticante do 1.º ano e praticante de escritório	403

ANEXO III
Tabela salarial (talho)

(Em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Encarregado de talho	1 028
II	Subchefe de secção (talho)	888
III	Talhante de 1.ª	843

(Em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
IV	Talhante de 2.ª	818
V	Talhante de 3.ª e salsicheiro	539
VI	Praticante de talhante do 2.º ano	437
VII	Praticante de talhante do 1.º ano	403

ANEXO IV
Tabela salarial (agricultura)

(Em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Encarregado de exploração agrícola	668
II	Pastor	618
III	Operador de máquinas agrícolas	605

ANEXO V

Diuturnidades — € 21,70.
Subsídio de caixa — € 40.

Beja, 16 de Agosto de 2007.

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

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.
Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pela Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L.:

Júlio Sequeira Raimundo, mandatário.
Francisco Manuel Chicharo Batista Garcia, mandatário.

Depositado em 4 de Setembro de 2007, a fl. 182 do livro n.º 10, com o n.º 215/2007, 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

ASF-ASAE — Assoc. Sindical dos Funcionários da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, encontram-se publicados os estatutos da associação sindical mencionada em epígrafe, os quais enfermam de inexactidões, impondo-se, por esse motivo, as necessárias rectificações.

Assim:

A p. 3524, na epígrafe, onde se lê:

«Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 27 de Maio de 2007, aos estatutos publicados no

Boletim do Trabalho e Emprego, 3.^a série, n.º 12, de 30 de Junho de 1998.»

deve ler-se:

«Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 29 de Maio de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 12, de 30 de Junho de 1998.»

A p. 3526, no artigo 57.º, «Dissolução», onde se lê «Alterar a expressão ‘Inspecção Económica’ por ‘ASAS’» deve ler-se «Alterar a expressão ‘Inspecção Económica’ por ‘ASAE’».

II — DIRECÇÃO

Sind. dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007, foi publicada a composição do secretariado do Sindicato em epígrafe.

Considerando que houve erro na denominação do referido Sindicato, procede-se à necessária rectificação.

Assim, na p. 2601, onde se lê «Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE» deve ler-se «Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE».

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da CARES — Companhia de Seguros, S. A. — Alteração

Alteração aprovada em 22 de Agosto de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2007.

Artigo 40.º

Comissão eleitoral

1 — Até três meses antes do final do mandato da Comissão de Trabalhadores, é eleita em assembleia geral de trabalhadores a comissão eleitoral.

2 — A comissão eleitoral é constituída por três elementos, um dos quais é presidente, e por um representante de cada uma das candidaturas concorrentes às eleições.

3 — Os representantes das listas são indicados no acto da apresentação das candidaturas.

4 — À comissão eleitoral cabe elaborar o caderno eleitoral, estabelecer o local e mesas de voto e horários de funcionamento da votação, fazer o apuramento dos resultados eleitorais e afixá-los e fazer as publicações obrigatórias.

5 — No caso de empate nas votações da comissão eleitoral, o seu presidente tem direito a voto de qualidade.

6 — A comissão eleitoral cessa as suas funções com a tomada de posse da nova comissão de trabalhadores.

Registados em 7 de Agosto de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 78/2007, a fl. 119 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Vimeca Transportes — Viação Mecânica de Carnaxide, L.^{da} — Eleição em 1 de Agosto de 2007 para o triénio de 2007-2010.

Efectivos:

Albino da Silva Monteiro, 48 anos, motorista, Cacém.
Rogério Dias da Silva Martins, 58 anos, mecânico, Queluz de Baixo.

José Francisco Rocha Guerra, 51 anos, montador de pneus, Queluz de Baixo.

Manuel Alves Gomes, 59 anos, motorista, Cacém.

Francisco Manuel Inácio Varela, 57 anos, mecânico, Queluz de Baixo.

Paulo Alexandre Pares Madeira, 42 anos, motorista, Queluz de Baixo.

José Luís de Jesus Roupas, 58 anos, motorista, Queluz de Baixo.

Suplente:

Custódio de Bastos Paiva, 54 anos, abastecedor de carburantes, Queluz de Baixo.

Registados em 9 de Agosto de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

José Joaquim Azevedo Costa, bilhete de identidade n.º 3454792, de 9 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa.

Registados em 7 de Setembro de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Comissão de Trabalhadores da Indústria Têxtil do Ave, S. A. — Eleição em 11 e 12 de Junho de 2007 para o quadriénio de 2007-2011.

Vítor José Carvalho da Silva, bilhete de identidade n.º 12598160, de 29 de Janeiro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Manuel António Sousa Costa, bilhete de identidade n.º 8477886, de 22 de Setembro de 2000, do arquivo de Lisboa.

Comissão de Trabalhadores Fundação Dois Portos, S. A. — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, foi publicada a eleição da Comissão de Trabalhadores Fundação Dois Portos, S. A., para o mandato de dois anos.

Verificando-se a existência de erro na data da eleição, procede-se à sua rectificação.

Onde se lê «14 de Julho de 2007» deve ler-se «12 de Julho de 2007».

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

I — CONVOCATÓRIAS

CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIMMN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 28 de Agosto de 2007, relativa à promoção da eleição dos represen-

tantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A.:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Norte vem, ao abrigo do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A., Avenida de Vasco da Gama, 1410, 4430-901 Vila Nova de Gaia, de que se vai realizar a respectiva eleição no 30 de Outubro de 2007.»